

การสำรวจความคิดเห็นของบริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาดกลางและย่อมใน
กรุงเทพมหานครต่ออัตราค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท

นายอาทิตย์ มาสิงห์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
ปีการศึกษา 2555

**AN OPINION SURVEY OF SMALL AND MEDIUM SIZED
CONSTRUCTION COMPANIES IN BANGKOK
ON THE 300 BAHT MINIMUM WAGE**

Arthit Marsing

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Degree of Master of Engineering in Civil Engineering
Suranaree University of Technology**

Academic Year 2012

การสำรวจความคิดเห็นของบริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาดกลางและย่อมใน
กรุงเทพมหานครต่ออัตราค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

(ศ. ดร.สุขสันต์ หอพิบูลสุข)

ประธานกรรมการ

(รศ. ดร.วชรภูมิ เบญจโอฬาร)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์)

(รศ. ดร.อวิรุทธิ์ ชินกุลกิจนิวัฒน์)

กรรมการ

(ศ. ดร.ชูกิจ ลิมปิจำนงค์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

(รศ. ร.อ. ดร.กนต์ธร ชำนิประศาสน์)

คณบดีสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์

อาทิตย์ มาสิงห์ : การสำรวจความคิดเห็นของบริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาดกลางและย่อม
ในกรุงเทพมหานครต่ออัตราค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท (AN OPINION SURVEY OF SMALL
AND MEDIUM SIZED CONSTRUCTION COMPANIES IN BANGKOK ON THE 300
BAHT MINIMUM WAGE) อาจารย์ที่ปรึกษา : รองศาสตราจารย์ ดร.วชรภูมิ เบญจโอฬาร,
204 หน้า

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำถูกปรับขึ้นเป็น 300 บาทเมื่อวันที่ 1 เมษายน 2555 ใน 7 จังหวัดนำ
ร่องและทั่วประเทศในวันที่ 1 มกราคม 2556 ส่งผลให้ต้นทุนค่าแรงงานของบริษัทรับเหมาก่อสร้าง
ขนาดกลางและย่อมสูงขึ้น เกิดปัญหาในการบริหารจัดการต้นทุนของโครงการและความคุ้มค่าใน
การลงทุนลดลง การศึกษานี้ได้ทำการสำรวจความคิดเห็นของผู้บริหารบริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาด
กลางและย่อมในกรุงเทพฯจำนวน 30 บริษัท ถึงผลกระทบจากนโยบายค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท ด้าน
ต่างๆ แบ่งเป็น ประการแรกระดับผลกระทบต่อต้นทุนรวมและการตัดสินใจเลิกกิจการของบริษัทฯ
ประการที่สองความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไป กับความสามารถในการปรับตัวของบริษัทฯ
ประการที่สามแนวทางการปรับตัวที่เหมาะสมของบริษัทฯ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ
สำหรับการเก็บข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า ผลกระทบการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำทำให้ต้นทุนรวมของบริษัท
เพิ่มสูงขึ้นอยู่ในระดับมาก ส่วนการตัดสินใจเลิกกิจการอยู่ในระดับน้อย ในด้านความสัมพันธ์
ระหว่างข้อมูลทั่วไปของบริษัทฯ กับความสามารถในการปรับตัว พบว่าผู้บริหารบริษัทฯที่มีข้อมูล
ทั่วไปแตกต่างกันมีความเห็นไม่แตกต่างกัน โดยเห็นว่าวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ของผู้บริหาร
มีผลต่อการปรับตัวของบริษัทฯในระดับมาก ระยะเวลาดำเนินกิจการ, แหล่งเงินทุนและจำนวน
พนักงานของบริษัทฯมีผลต่อการปรับตัวของบริษัทฯ ในระดับมาก ส่วนทุนจดทะเบียนและ
ประเภทงานก่อสร้างมีผลต่อการปรับตัวของบริษัทฯ ในระดับปานกลาง และแนวทางการปรับตัวที่
เลือกใช้มากที่สุดคือ การปรับเพิ่มราคางานรับเหมาก่อสร้างเพื่อชดเชยต้นทุนค่าแรงที่เพิ่มมากขึ้น
และการพัฒนาคุณภาพงานก่อสร้างและบริการเพื่อเพิ่มยอดขายให้ได้มากกว่าเดิม ผลการวิจัยที่ได้
สามารถนำไปใช้เป็นฐานข้อมูล ในการรวมกลุ่ม เพื่อพัฒนาและให้ความร่วมมือหรือเจรจาต่อรอง
ในด้านต่าง ๆ ต่อองค์กรหรือบุคคลผู้เกี่ยวข้องได้

ARTHIT MARSING : AN OPINION SURVEY OF SMALL AND
MEDIUM SIZED CONSTRUCTION COMPANIES IN BANGKOK ON
THE 300 BAHT MINIMUM WAGE. THESIS ADVISOR : ASSOC. PROF.
VACHARAPOOM BENJAORAN, Ph.D., 204 PP.

LABOR COST/MINIMUM WAGE 300 BAHT

The minimum wage was raised to 300 baht on April 1, 2555 in seven pilot provinces and across the country on January 1, 2556. This increases labor costs of small and medium construction companies. Therefore, this study initiated an opinion survey of executives of 30 small and medium-sized construction companies in Bangkok on the 300 baht minimum wage. Three questioning issues are: the impact levels on the total cost and the dissolution of the companies: the relationships between the company's general attributions and the adaptability; and the adjustment approaches. Questionnaires were used as a data collection tool. The results showed that the impact on the total cost is high and the decision to dissolution is at a low level. The managements of different company's general attributions have similar opinions on the adaptabilities. They noted that the qualifications and experiences of the managements are the most important attributions to the adjustment. Period of operation, sources of funding and the number of employees are very important. The type of construction and the issued capital are moderate important. Finally, the managements have suggested the suitable adjustment approaches as increasing the construction price to compensate the higher labor cost, and improvement the quality and service for expansion the margins. The results can be used as a database to

founded association for developing and cooperation or compromising in all aspects
to the organization or persons whom concerned.



School of Civil Engineering

Academic Year 2012

Student's Signature _____

Advisor's Signature _____

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เรื่อง “การสำรวจความคิดเห็นของบริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาดกลางและย่อมในกรุงเทพมหานครต่ออัตราค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท” ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี เนื่องจากบุคคลหลายท่านได้กรุณาให้ความช่วยเหลือให้ข้อมูล ข้อเสนอแนะ คำปรึกษา แนะนำ ความคิดเห็น และกำลังใจ

ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.วชรภูมิ เบญจโอฬาร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งได้กรุณาสละเวลาอันมีค่าให้คำปรึกษา ให้คำสอน ข้อชี้แนะ ข้อแนะนำ และข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการทำวิทยานิพนธ์ในทุกขั้นตอนในการทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้ตลอดมา

ขอกราบขอบพระคุณบิดาและมารดาของผู้วิจัยซึ่งได้ให้กำเนิด ให้การอุปการะเลี้ยงดูผู้ศึกษา โดยให้คำสั่งสอน แนวคิดและการปฏิบัติตัวทำให้ผู้วิจัยมีวันนี้ รวมถึงหลาย ๆ คำลงใจจากญาติพี่น้อง เพื่อน ๆ ทุกท่านที่เป็นกำลังใจอย่างยิ่ง ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยดี

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ซึ่งเป็นสถาบันการศึกษาที่เปิดหลักสูตรการบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา ทำให้ผู้วิจัยได้มาเข้ามศึกษาจนสำเร็จในวันนี้

อาทิตย์ มาสิงห์

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ (ภาษาไทย).....	ก
บทคัดย่อ (ภาษาอังกฤษ).....	ข
กิตติกรรมประกาศ.....	ง
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญรูป	๓
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ	ด

บทที่

1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
1.3 ขอบเขตงานวิจัย.....	2
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
2 ปรัชญ์วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	4
2.1 แนวความคิดทฤษฎีเกี่ยวกับผลกระทบ	4
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ	6
2.3 บริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาดกลางและขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร	12
2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	14
2.5 นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้อง	21
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	22
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	22
3.2 สมมติฐานในการวิจัย.....	24

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	24
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	25
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	26
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	28
4 ผลของการศึกษา	32
5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	116
5.1 สรุปผลการวิจัย	117
5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	117
5.1.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบต้นทุนรวมและการตัดสินใจเลิกกิจการ... ..	118
5.1.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการปรับตัว ในการดำเนิน ธุรกิจให้คงไว้ซึ่งกำไรเท่าเดิมกับข้อมูลทั่วไปของบริษัท รับเหมาก่อสร้างขนาดกลางและขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร	120
5.1.4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการปรับตัวหลังจากได้รับผลกระทบ ต้นทุนแรงงาน	122
5.1.5 ความความคิดเห็นอื่น ๆ เกี่ยวกับแนวทางการปรับตัวหลังจาก ได้รับผลกระทบต้นทุนแรงงานจากการปรับขึ้นอัตราค่าจ้าง ขั้นต่ำจากนโยบายค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท	125
5.2 บทสรุปเพิ่มเติมและการนำไปใช้ประโยชน์	125
5.2.1 การวิเคราะห์และสรุปผลในกรณีที่ผลการทดสอบค่าความแตกต่างของ ค่าเฉลี่ย แปรผลได้ว่ามีความแตกต่าง ที่ระดับนัยสำคัญ ทางสถิติ $\alpha = 0.05$	125
5.2.2 บทสรุปเพิ่มเติมของการศึกษาทั้ง 5 ตอน	127
5.2.3 บทสรุปรวม	129
5.3 ข้อเสนอแนะ	130
รายการอ้างอิง	131

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	133
ภาคผนวก ข ข้อมูลความคิดเห็นที่ได้จากแบบสำรวจ	138
ภาคผนวก ค.บทความวิชาการที่ได้รับการตีพิมพ์.....	196
ประวัติผู้เขียน	204



สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1	รายชื่อตัวอย่างบริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาดกลางและย่อม ในกรุงเทพมหานคร 22
4.1	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามวุฒิการศึกษาของ ผู้บริหาร 34
4.2	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์การ ทำงานก่อสร้างของผู้บริหาร 35
4.3	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาในการ ดำเนินกิจการของบริษัท 36
4.4	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเงินลงทุนในปัจจุบัน (เงินทุนจดทะเบียนบริษัท) 37
4.5	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามแหล่งเงินทุนที่ใช้ในกิจการ (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) 38
4.6	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามแหล่งเงินทุนที่ใช้ในกิจการ ตามการเลือกใช้ (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) 39
4.7	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประเภทของงานก่อสร้าง (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) 39
4.8	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประเภทของงานก่อสร้าง ตามการเลือกประเภททำงาน (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) 40
4.9	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามจำนวนพนักงานในบริษัท 40
4.10	ข้อมูลความคิดเห็นเรื่องผลกระทบต้นทุนรวมและการตัดสินใจเลิกกิจการ (N=30) 42
4.11	ผลกระทบต้นทุนรวมและการตัดสินใจเลิกกิจการ (N=30) 42
4.12	ความเห็นเกี่ยวกับการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำทำให้ต้นทุนรวมของบริษัท เพิ่มสูงขึ้นในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป 43

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.13	วิเคราะห์ One-Way ANOVA ความเห็นเกี่ยวกับการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ ทำให้ต้นทุนรวมของบริษัทเพิ่มสูงขึ้นในแต่ละระดับ แบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป F-Critical = 3.35.....45
4.14	ความเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจเลิกกิจการเนื่องจากผลของนโยบายขึ้นค่าแรง ขั้นต่ำเป็น 300 บาท ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป.....46
4.15	วิเคราะห์ One-Way ANOVA ความเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจเลิกกิจการ เนื่องจากผลของนโยบายขึ้นค่าแรงขั้นต่ำเป็น 300 บาท ในแต่ละระดับ แบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป F-Critical = 3.35.....48
4.16	ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการปรับตัวในการดำเนินธุรกิจ ให้คงไว้ซึ่งกำไรเท่าเดิมของบริษัทรับมือก่อสร้างขนาดกลาง และขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร.....49
4.17	ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการปรับตัวในการดำเนินธุรกิจ ให้คงไว้ซึ่งกำไรเท่าเดิมของบริษัทรับมือก่อสร้างขนาดกลาง และขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร (N=30).....50
4.18	ความเห็นสำหรับคำถามว่า ท่านคิดว่าวุฒิการศึกษาของท่านมีส่วนให้บริษัท ที่ท่านบริหารปรับตัวได้ดี ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป.....51
4.19	วิเคราะห์ One-Way ANOVA ความเห็นสำหรับคำถามว่า ท่านคิดว่า วุฒิการศึกษาของท่านมีส่วนให้บริษัทที่ท่านบริหารปรับตัวได้ดี ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป F-Critical = 3.3553
4.20	ความเห็นสำหรับคำถามว่า ท่านคิดว่าประสบการณ์ในงานก่อสร้างของท่าน มีส่วนให้บริษัทที่ท่านบริหารปรับตัวได้ดี ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป.....54
4.21	วิเคราะห์ One-Way ANOVA ความเห็นสำหรับคำถามว่า ท่านคิดว่าประสบการณ์ ในงานก่อสร้างของท่านมีส่วนให้บริษัทที่ท่านบริหารปรับตัวได้ดี ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป F-Critical = 3.3556
4.22	ความเห็นสำหรับคำถามว่า ท่านคิดว่าระยะเวลาดำเนินกิจการของบริษัท ที่ท่านบริหารมีส่วนให้บริษัทปรับตัวได้ดี ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป57

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.23	วิเคราะห์ One-Way ANOVA ความเห็นสำหรับคำถามว่า ท่านคิดว่าระยะเวลา ดำเนินกิจการของบริษัทที่ท่านบริหารมีส่วนให้บริษัทฯปรับตัวได้ดี ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป F-Critical = 3.35 59
4.24	ความเห็นสำหรับคำถามว่า ท่านคิดว่าเงินทุนจดทะเบียนบริษัทของบริษัท ที่ท่านบริหารมีส่วนให้บริษัทฯปรับตัวได้ดี ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป 60
4.25	วิเคราะห์ One-Way ANOVA ความเห็นสำหรับคำถามว่า ท่านคิดว่า เงินทุนจดทะเบียนบริษัทของบริษัทที่ท่านบริหารมีส่วนให้บริษัทฯปรับตัวได้ดี ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป F-Critical = 3.35 62
4.26	ความเห็นสำหรับคำถามว่า ท่านคิดว่าแหล่งเงินทุนที่ใช้ในกิจการของบริษัท ที่ท่านบริหารมีส่วนให้บริษัทฯปรับตัวได้ดี ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป 63
4.27	วิเคราะห์ One-Way ANOVA ความเห็นสำหรับคำถามว่า ท่านคิดว่า แหล่งเงินทุนที่ใช้ในกิจการของบริษัทที่ท่านบริหารมีส่วนให้บริษัทฯปรับตัวได้ดี ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป F-Critical = 3.35 65
4.28	ความเห็นสำหรับคำถามว่า ท่านคิดประเภทงานก่อสร้างของบริษัทที่ท่านบริหาร เลือกดำเนินการมีส่วนให้บริษัทฯปรับตัวได้ดี ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป 66
4.29	วิเคราะห์ One-Way ANOVA ความเห็นสำหรับคำถามว่า ท่านคิด ประเภทงานก่อสร้างของบริษัทที่ท่านบริหารเลือกดำเนินการมีส่วนให้บริษัทฯ ปรับตัวได้ดี ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป F-Critical = 3.35 68
4.30	จำนวนความเห็นสำหรับคำถามว่า ท่านคิดว่าจำนวนพนักงานของบริษัท ที่ท่านบริหารมีส่วนให้บริษัทฯปรับตัวได้ดี ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป 69
4.31	วิเคราะห์ One-Way ANOVA ความเห็นสำหรับคำถามว่า ท่านคิดว่า จำนวนพนักงานของบริษัทที่ท่านบริหารมีส่วนให้บริษัทฯปรับตัวได้ดี ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป F-Critical = 3.35 71
4.32	แนวทางการปรับตัวหลังจากได้รับผลกระทบต้นทุนแรงงาน (N=30) 72
4.33	ค่า $\bar{X}$, SD แนวทางการปรับตัวหลังจากได้รับผลกระทบต้นทุนแรงงาน 73

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.34	ความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย ลดต้นทุนในด้านการดำเนินงานทางธุรกิจ ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป 75
4.35	วิเคราะห์ One-Way ANOVA ความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย ลดต้นทุนในด้านการดำเนินงานทางธุรกิจ ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป F-Critical = 3.35 77
4.36	ความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การประหยัดหมวดค่าใช้จ่าย วัสดุอุปกรณ์ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป 78
4.37	วิเคราะห์ One-Way ANOVA ความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การประหยัดหมวดค่าใช้จ่ายวัสดุอุปกรณ์ ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป F-Critical = 3.35 80
4.38	จำนวนความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การลดจำนวนคนงาน โดยการเลิกจ้างบางส่วน ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป..... 81
4.39	วิเคราะห์ One-Way ANOVA ความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การลดจำนวนคนงาน โดยการเลิกจ้างบางส่วน ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป F-Critical = 3.35 83
4.40	ความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การยกเลิกการทำงานล่วงเวลา เพื่อลดค่าใช้จ่าย ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป..... 84
4.41	วิเคราะห์ One-Way ANOVA ความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การยกเลิกการทำงานล่วงเวลาเพื่อลดค่าใช้จ่าย ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป F-Critical = 3.35 86
4.42	ความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การตัดสิทธิสวัสดิการต่าง ๆ ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป 87

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.43	วิเคราะห์ One-Way ANOVA ความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การตัดสิทธิสวัสดิการต่าง ๆ เช่น งดให้บริการรถรับส่ง ยกเลิกสวัสดิการอาหารกลางวัน และที่พัก ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป F-Critical = 3.35 89
4.44	ความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การจ้างเหมาแทนการจ้างรายวัน ทำให้ได้ผลงานคุ้มกับค่าแรง ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป..... 90
4.45	วิเคราะห์ One-Way ANOVA ความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การจ้างเหมาแทนการจ้างรายวันทำให้ได้ผลงานคุ้มกับค่าแรง ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป F-Critical = 3.35 92
4.46	ความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การจ้างแรงงานต่างด้าวที่สามารถ จ่ายค่าแรงได้ในอัตราที่ถูกกว่ารัฐบาลกำหนดทดแทน แบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป 93
4.47	วิเคราะห์ One-Way ANOVA ความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การจ้างแรงงานต่างด้าวที่สามารถจ่ายค่าแรงได้ในอัตราที่ถูกกว่ารัฐบาลกำหนดทดแทน ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป F-Critical = 3.35 95
4.48	ความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การปรับเปลี่ยนอัตราค่าจ้างงานก่อสร้าง ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป 96
4.49	วิเคราะห์ One-Way ANOVA ความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การปรับเปลี่ยนอัตราค่าจ้างงานก่อสร้างเพื่อชดเชยค่าใช้จ่ายในเรื่องของ ต้นทุนค่าแรงที่เพิ่มมากขึ้น ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป F-Critical = 3.35 98
4.50	ความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การพัฒนาคุณภาพงานก่อสร้าง และบริการเพื่อเพิ่มยอดขายให้ได้มากกว่าเดิม ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป 99
4.51	ความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การพัฒนาคุณภาพงานก่อสร้างและ บริการเพื่อเพิ่มยอดขายให้ได้มากกว่าเดิม ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป F-Critical = 3.35 101

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.52	ความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การบริหารสินค้าคงคลัง ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป 102
4.53	วิเคราะห์ One-Way ANOVA ความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การบริหารสินค้าคงคลัง สต็อก สินค้าหรือวัตถุดิบต่าง ๆ ที่จำเป็นในขณะที่ยังมีราคาไม่สูงมากนัก ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป F-Critical = 3.35 104
4.54	การทดสอบที่แปลผลได้ว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ $\alpha = 0.05$ 105
4.55	การจับคู่เพื่อการทดสอบแบบรายคู่ของ 12 ผลทดสอบที่แปลผลว่ามีความแตกต่าง..... 107
4.56	ข้อมูลการทดสอบและผลการคำนวณความแตกต่างแบบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's method) 109
4.57	ผลการทดสอบความแตกต่างแบบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's method)..... 110

สารบัญรูป

รูปที่	หน้า
4.1	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามวุฒิการศึกษาของผู้บริหาร.....25
4.2	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ก่อสร้างของผู้บริหาร.....35
4.3	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาในการดำเนิน กิจการของบริษัท.....36
4.4	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเงินลงทุนในปัจจุบัน (เงินทุนจดทะเบียนบริษัท).....37
4.5	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามแหล่งเงินทุนที่ใช้ในกิจการ (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ).....38
4.6	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประเภทของงานก่อสร้าง39
4.7	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามจำนวนพนักงานในบริษัท41
4.8	ความเห็นเกี่ยวกับการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำทำให้ต้นทุนรวมของบริษัทเพิ่มสูงขึ้น ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป44
4.9	ความเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจเลิกกิจการเนื่องจากผลของนโยบายขึ้นค่าแรง ขั้นต่ำเป็น 300 บาท ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป47
4.10	ความเห็นสำหรับคำถามว่า ท่านคิดว่าวุฒิการศึกษาของท่านมีส่วนให้บริษัท ที่ท่านบริหารปรับตัวได้ดี ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป.....52
4.11	ความเห็นสำหรับคำถามว่า ท่านคิดว่าประสบการณ์ในงานก่อสร้างของท่านมีส่วนให้ บริษัทที่ท่านบริหารปรับตัวได้ดี ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป55
4.12	ความเห็นสำหรับคำถามว่า ท่านคิดว่าระยะเวลาดำเนินกิจการของบริษัทที่ท่านบริหาร มีส่วนให้บริษัทฯ ปรับตัวได้ดี ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป.....58
4.13	ความเห็นสำหรับคำถามว่า ท่านคิดว่าเงินทุนจดทะเบียนบริษัทของบริษัทที่ท่านบริหาร มีส่วนให้บริษัทฯ ปรับตัวได้ดี ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป.....61

สารบัญรูป (ต่อ)

รูปที่	หน้า
4.14	ความเห็นสำหรับคำถามว่า ท่านคิดว่าแหล่งเงินทุนที่ใช้ในกิจการของบริษัท ที่ท่านบริหารมีส่วนให้บริษัทปรับตัวได้ดี ในแต่ละระดับ แบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป 64
4.15	ความเห็นสำหรับคำถามว่า ท่านคิดประเภทงานก่อสร้างของบริษัทที่ท่านบริหารเลือก ดำเนินการมีส่วนให้บริษัทปรับตัวได้ดี ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป..... 67
4.16	ความเห็นสำหรับคำถามว่า ท่านคิดว่าจำนวนพนักงานของบริษัทที่ท่านบริหารมีส่วน ให้บริษัทปรับตัวได้ดี ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป..... 70
4.17	ความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย ลดต้นทุนในด้านการดำเนินงานทางธุรกิจ ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป 76
4.18	ความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การประหยัดหมวดค่าใช้จ่ายวัสดุอุปกรณ์ ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป 79
4.19	ความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การลดจำนวนคนงาน โดยการเลิกจ้าง บางส่วน ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป 82
4.20	ความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การยกเลิกการทำงานล่วงเวลา เพื่อลดค่าใช้จ่ายในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป..... 85
4.21	ความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การตัดสิทธิสวัสดิการต่าง ๆ เช่น งดให้บริการรถรับส่ง ยกเลิกสวัสดิการอาหารกลางวัน และที่พัก ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป 88
4.22	ความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การจ้างเหมาแทนการจ้างรายวันทำ ให้ได้ผลงานคุ้มกับค่าแรง ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป 91
4.23	ความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การจ้างแรงงานต่างด้าวที่สามารถ จ่ายค่าแรงได้ในอัตราที่ถูกกว่ารัฐบาลกำหนดทดแทน ในแต่ละระดับ แบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป 94
4.24	ความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การปรับเปลี่ยนอัตราค่ารับเหมางาน ก่อสร้างเพื่อชดเชยค่าใช้จ่ายในเรื่องของต้นทุนค่าแรงที่เพิ่มมากขึ้น ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป 97

สารบัญรูป (ต่อ)

รูปที่

หน้า

4.25	ความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การพัฒนาคุณภาพงานก่อสร้าง และบริการ เพื่อเพิ่มยอดขายให้ได้มากกว่าเดิม ในแต่ละระดับ แบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป	100
4.26	ความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การบริหารสินค้าคงคลัง สต็อก สินค้าหรือวัตถุดิบต่าง ๆ ที่จำเป็นในขณะที่ยังมีราคาไม่สูงมากนักในแต่ละระดับ แบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป	103



คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

df	=	degree of freedom องศาอิสระ
f	=	ความถี่ของระดับคะแนนต่างๆ
F	=	ค่าสถิติทดสอบเอฟ
k	=	จำนวนของกลุ่มที่จัดแบ่งในแต่ละประเภทของข้อมูลทั่วไป
MSE	=	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม
MSTr	=	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
$\bar{X}$	=	ค่าเฉลี่ยของระดับผลกระทบในกลุ่มต่างๆ
n	=	จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง
n_k	=	จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง k ใดๆ
x	=	ระดับคะแนนหรือค่าต่างๆ
s_k^2	=	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง k ใดๆ
SSE	=	ผลบวกกำลังสองของค่าเบี่ยงเบนภายในกลุ่ม
SST	=	ผลบวกของข้อมูลแต่ละค่ายกกำลังสอง
SSTr	=	ผลบวกกำลังสองของค่าเบี่ยงเบนระหว่างกลุ่ม
S.D.	=	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
x_{kj}	=	ระดับคะแนนที่กลุ่ม k ใดๆ ตัวอย่างที่ j ใดๆ
$\bar{x}_k$	=	ค่าเฉลี่ยระดับผลกระทบของกลุ่มตัวอย่าง k ใดๆ
$\bar{\bar{x}}$	=	ค่าเฉลี่ยของค่าเฉลี่ย
α	=	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยเริ่มใช้ระบบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในปี พ.ศ.2515 ตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ.2515 มีผลบังคับใช้ครั้งแรกในปี พ.ศ. 2516 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำอยู่ที่ 12 บาทต่อวัน โดยจำกัดพื้นที่ใช้งานเฉพาะในเขตกรุงเทพฯ สมุทรปราการ นนทบุรี และปทุมธานี ต่อมามีการขยายพื้นที่บังคับใช้เป็นทั่วประเทศในปี พ.ศ. 2517 แต่ยังเป็นระบบอัตราเดียวทั้งประเทศ จนกระทั่งเดือนธันวาคม พ.ศ. 2544 จึงได้มีการเปลี่ยนเป็นระบบอัตราค่าจ้างตามพื้นที่ จังหวัด อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท เกิดขึ้นจากนโยบายช่วงหาเสียงของรัฐบาลชุดปัจจุบัน ซึ่งถูกวิพากษ์วิจารณ์ถึงผลกระทบที่อาจตามมาอย่างมาก เนื่องจากมีอัตราการปรับเพิ่มที่สูงมากและสูงที่สุดในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา โดยนโยบายมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2555 ใน 7 จังหวัดนำร่องและทั่วประเทศในวันที่ 1 มกราคม 2556 นโยบายดังกล่าวส่งผลให้ต้นทุนแรงงานในทุกภาคส่วนของประเทศสูงขึ้น บริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาดกลางและขนาดย่อมในกรุงเทพฯ เช่นเดียวกัน มีต้นทุนค่าแรงสูงขึ้น มีปัญหาในการบริหารจัดการต้นทุนมากขึ้นและความคุ้มค่าในการลงทุนมีแนวโน้มลดลง การศึกษาครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับระดับความรุนแรงของผลกระทบที่ได้รับ ความสามารถในการปรับตัวของบริษัทฯ และแนวทางในการปรับตัวจากผลกระทบต้นทุนแรงงาน จากนโยบายค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท โดยทิศทางการปรับตัวประกอบด้วย การบริหารจัดการโดยลดต้นทุนในด้านการดำเนินงานทางธุรกิจ การประหยัดหมวดค่าใช้จ่ายวัสดุ อุปกรณ์ การลดจำนวนคนงาน โดยการเลิกจ้างบางส่วน การยกเลิกการทำงานล่วงเวลาเพื่อลดค่าใช้จ่าย การตัดสิทธิสวัสดิการต่าง ๆ เช่น งดให้บริการรถรับส่ง ยกเลิกสวัสดิการอาหารกลางวัน และที่พัก การจ้างเหมาแทนการจ้างรายวันทำให้ได้ผลงานคุ้มกับค่าแรง การจ้างแรงงานต่างด้าวที่สามารถจ่ายค่าแรงได้ในอัตราที่ถูกกว่ารัฐบาลกำหนดทดแทน ปรับเพิ่มอัตราค่ารับเหมางานก่อสร้างเพื่อชดเชยค่าใช้จ่ายในเรื่องของต้นทุนค่าแรงที่เพิ่มมากขึ้น พัฒนาคุณภาพงานก่อสร้างและบริการเพื่อเพิ่มยอดขายให้ได้มากกว่าเดิม และการบริหารสินค้าคงคลัง สต็อกสินค้าหรือวัตถุดิบต่าง ๆ ที่จำเป็นในขณะที่ยังมีราคาไม่สูงมากนักเพื่อให้กิจการมีผลการดำเนินงานได้ผลกำไรเท่าเดิมได้เป็นต้น

ดังนั้นผู้ศึกษาจึงเกิดความสนใจโดยมุ่งศึกษาเพื่อสำรวจความคิดเห็นของบริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาดกลางและย่อมในกรุงเทพมหานครต่ออัตราค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท ถึงระดับผลกระทบต้นทุนแรงงานจากนโยบายค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท ที่ส่งผลกระทบต่อบริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาดกลางและขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร และศึกษาแนวทางการปรับตัววิธีการที่ผู้บริหารบริษัทรับเหมาก่อสร้างเลือกใช้เพื่อบริหารจัดการลดค่าใช้จ่ายในส่วนอื่น ๆ ทดแทนต้นทุนค่าแรงที่เพิ่มขึ้นเพื่อให้กิจการมีผลการดำเนินงานได้ผลกำไรเท่าเดิมได้ อีกทั้งยังศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาดกลางและขนาดย่อมในกรุงเทพมหานครกับผลกระทบต้นทุนแรงงานจากนโยบายค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาทโดยจำแนกตามข้อมูลทั่วไป ซึ่งผลการศึกษาที่ได้จะเป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่สำคัญสำหรับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

งานวิจัยนี้มุ่งเน้นศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารของบริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาดกลางและย่อมในกรุงเทพมหานครต่ออัตราค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท ดังนี้

1.2.1 เพื่อหาระดับความรุนแรงว่านโยบายค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท ส่งผลกระทบต่อต้นทุนรวมของบริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาดกลางและขนาดย่อมในกรุงเทพมหานครสูงขึ้น และ ระดับการตัดสินใจเลิกกิจการ

1.2.2 เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการปรับตัวในการดำเนินธุรกิจให้คงไว้ซึ่งกำไรเท่าเดิมหลังจากนโยบายค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาทบังคับใช้กับข้อมูลทั่วไปของบริษัทฯ

1.2.3 เพื่อศึกษาแนวทางการปรับตัวของบริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาดกลางและขนาดย่อมหลังจากได้รับผลกระทบต้นทุนแรงงาน

1.3 ขอบเขตงานวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา เพื่อการสำรวจความคิดเห็นของบริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาดกลางและย่อมในกรุงเทพมหานครต่ออัตราค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท โดยประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ บริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาดกลางและขนาดย่อมในกรุงเทพมหานครจำนวนทั้งสิ้น 30 บริษัท ซึ่งผลการศึกษาที่ได้เป็นเพียงส่วนหนึ่งซึ่งได้มาจากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาดกลางและขนาดย่อมในกรุงเทพมหานครเท่านั้น

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับผลกระทบต้นทุนแรงงานจากนโยบายค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท ที่มีส่งผลกระทบต่อบริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาดกลางและขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร

1.3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ทำการวิจัยผลกระทบต้นทุนแรงงานจากนโยบายค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท ที่เริ่มปรับใช้ที่ส่งผลต่อบริษัทรับเหมาก่อสร้างและศึกษาเปรียบเทียบระหว่างต้นทุนแรงงานก่อนการบังคับใช้นโยบายและหลังการบังคับใช้นโยบายค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาทของบริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาดกลางและขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร

1.3.2 ขอบเขตในด้านพื้นที่ ทำการวิจัยเฉพาะบริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาดกลางและขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร

1.3.3 ขอบเขตด้านประชากร การวิจัยครั้งนี้ประชากรคือ ผู้บริหารบริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาดกลางและขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยพิจารณาจากการตัดสินใจของผู้วิจัยเอง ลักษณะของกลุ่มที่เลือกเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ บริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาดกลางและขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 30 บริษัท

1.3.4 ขอบเขตด้านระยะเวลาในการวิจัย ทำการวิจัยระหว่างเดือน กันยายน - เดือน กุมภาพันธ์ 2556

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับคือ ทราบถึงข้อมูลทั่วไป และ ความคิดเห็นของผู้บริหารบริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาดกลางและย่อมในกรุงเทพมหานครซึ่งเป็นผู้ที่ได้รับผลกระทบโดยตรง และสามารถนำข้อมูลที่ได้นำไปปรับใช้ในเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญสำหรับดำเนินการร่วมกัน ดังต่อไปนี้

1.4.1 ข้อมูลทั่วไป สามารถนำไปใช้เป็นฐานข้อมูล ในการรวมกลุ่มเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ในการบริหาร การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ หรือเจรจาต่อรองกับองค์กรปฏิบัติอื่น

1.4.2 ระดับความรุนแรงของการขึ้นอัตราจ้างขั้นต่ำต่อต้นทุนรวม และการตัดสินใจเลิกกิจการ สามารถนำไปปรับใช้ในการร่วมมือ เช่น รวมกลุ่มสมาชิกและมีการติดตามสถานการณ์ขององค์กรที่มีระดับความรุนแรงกว่าสมาชิกอื่น และให้ความช่วยเหลือหากองค์กรเหล่านั้นมีปัญหา

1.4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปกับความสามารถในการปรับตัว สามารถนำไปใช้เป็นฐานข้อมูล เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการปรับตัวขององค์กรผู้ต้องการศึกษากับองค์กรอื่น ว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างกัน และความเหมือนหรือแตกต่างกัน ก่อให้เกิดผลดีหรือผลเสีย

1.4.4 แนวทางการปรับตัว สามารถนำไปใช้เป็นฐานข้อมูลในการปรับตัวได้

1.4.5 ข้อเสนอแนะ สามารถให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย นำไปใช้ประโยชน์ตามต้องการ

บทที่ 2

ปรัทัศน์วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวความคิดทฤษฎีเกี่ยวกับผลกระทบ

ความหมายและประเภทของผลกระทบ

ผลกระทบของนโยบายใดนโยบายหนึ่ง หมายถึง ผลทั้งหมดที่เกิดขึ้นจากการดำเนินนโยบายนั้น (Dye, 1982) แบ่งผลกระทบได้เป็นประเภทต่าง ๆ ดังนี้คือ

1. การแบ่งผลกระทบตามแง่มุมเนื้อหา อาจแบ่งออกได้เป็นผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การบริหาร สิ่งแวดล้อมและกายภาพ เช่น ผลกระทบจากการดำเนินนโยบายสร้างเขื่อน ทำให้คนเป็นโรคพยาธิซึ่งไม่เคยเป็นมาก่อนมากขึ้น

2. การแบ่งผลกระทบตามแง่มุมของความเป็นจริงที่เกิดขึ้น (reality) เราอาจแบ่งได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ ผลกระทบในเชิงภาวะวิสัย (objective impact) ซึ่งได้แก่ ผลกระทบที่เกิดขึ้นโดยที่ไม่ขึ้นอยู่กับการรับรู้สัณนิคคิของคน เช่น การดำเนินนโยบายคุมกำเนิจะทำให้สัคส่วนของผู้สูงอายุดูงขึ้น อีกประเภทหนึ่ง คือ ผลกระทบเชิงอัตวิสัย (subjective impact) ได้แก่ ผลกระทบที่เกิดขึ้นในการรับรู้สัณนิคคิของคน เช่น การดำเนินนโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยวที่ก่อให้เกิดการทำลายธรรมชาติ

แสวง รัตนมงคลมาส (2534) แบ่งประเภทของผลกระทบได้ดังนี้

1. แบ่งผลกระทบตามแง่มุมของความเป็นจริงที่เกิดขึ้น (Reality) เราอาจแบ่งออกได้เป็น 2 รูปแบบคือ

1.1 ผลกระทบในเชิงภาวะวิสัย (Objective Impact) ซึ่งได้แก่ ผลกระทบที่เกิดขึ้นตามกฎเกณฑ์หรือสภาพทางกายภาพโดยไม่ขึ้นอยู่กับการรับรู้สัณนิคคิของคนใดคนหนึ่งโดยเฉพาะ เช่น การชนกัน

1.2 ผลกระทบในเชิงอัตวิสัย (Subjective Impact) ซึ่งได้แก่ ผลกระทบที่เกิดขึ้นในการรับรู้สัณนิคคิของบุคคลตามความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

2. การแบ่งผลกระทบในแง่ของความหวัง (Expectation) สามารถแบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ คือ

2.1 ผลกระทบที่คาดหวัง (Expected Impact)

2.2 ผลกระทบที่ไม่คาดหวัง (Unexpected Impact)

3. การแบ่งตามแง่มุมของทิศทาง (Direction) ของผลกระทบ อาจแบ่งออกได้เป็น 2 รูปแบบ คือ

3.1 ผลกระทบโดยตรง (Direction Impact) เป็นการเปลี่ยนแปลงการกระทำเรื่องหนึ่งไปอีกรื่องหนึ่ง โดยไม่จำเป็นต้องมีเหตุการณ์ หรือตัวกลางในการเชื่อมต่อในการกระทำนั้น ๆ

3.2 ผลกระทบโดยอ้อม (Indirection Impact) เป็นการเปลี่ยนแปลงจากการกระทำที่เกิดผลกระทบทางตรง

4. การแบ่งตามแง่มุมของคุณค่า (Value) ของผลกระทบ อาจแบ่งออกได้เป็น 2 รูปแบบ คือ

4.1 ผลกระทบในเชิงบวก (Positive Impact/Desired Impact) หมายถึง ผลกระทบที่เป็นสิ่งที่พึงปรารถนา

4.2 ผลกระทบในเชิงลบ (Negative Impact/Undesired Impact) หมายถึง ผลกระทบที่เป็นสิ่งที่ไม่พึงปรารถนา

5. การแบ่งตามระยะเวลา (Time) แบ่งออกได้เป็น 2 รูปแบบ คือ

5.1 ผลกระทบในระยะสั้น (Short period of time) หรือ ผลกระทบที่เกิดขึ้นปัจจุบัน (Present Impact)

5.2 ผลกระทบในระยะยาว (Long period of time) หรือ ผลกระทบที่เกิดขึ้นในอนาคต (Future Impact)

6. การแบ่งผลกระทบตามแง่มุมของเนื้อหา (Content) อาจแบ่งออกได้เป็นหลายรูปแบบคือ

6.1 ผลกระทบทางเศรษฐกิจ หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นจากกระบวนการผลิต การตลาด และการบริหารของหน่วยธุรกิจ หรือ องค์กรธุรกิจ ผลกระทบของนโยบายแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจที่มีผลกระทบต่อรายได้และค่าใช้จ่ายของประชาชน

6.2 ผลกระทบของสังคม หมายถึง ผลกระทบที่เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตของบุคคลในแง่ระบบ คุณค่า และพฤติกรรมทางสังคม

6.3 ผลกระทบทางการเมือง หมายถึง ผลกระทบที่เกี่ยวข้องกับการจัดผลประโยชน์ทางด้านวัตถุ ตำแหน่ง หน้าที่ และเกียรติยศ ชื่อเสียง เพื่อตอบคำถามที่ว่า “ใครได้ ใครเสีย อะไรเมื่อไหร่ และอย่างไร”

6.4 ผลกระทบทางกายภาพ หมายถึง ผลกระทบที่เกิดขึ้นทางวัตถุประสงค์ตามธรรมชาติ หรือชีววิทยา เช่น จากนโยบายการส่งเสริมการไม่สูบบุหรี่ ทำให้มีผู้เป็นโรคมะเร็งในระบบทางเดินหายใจน้อยลง

6.5 ผลกระทบทางสิ่งแวดล้อม หมายถึง ผลกระทบที่เกิดจากสภาพนิเวศวิทยา

อย่างไรก็ตามเนื่องจากการให้ความหมายของนักวิชาการท่านต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้นมุ่งไปที่เป้าหมายการกระทบเพียงด้านเดียว จึงไม่สื่อให้เข้าใจประเด็นปัญหาที่จะวิจัยในที่นี้ได้ ดังนั้น เพื่อให้การพิจารณาผลกระทบใด ๆ มีความชัดเจนขึ้น ในที่นี้จะแจกแจงถึงองค์ประกอบของผลกระทบเป็นอันดับแรกกล่าวคือ การวิจัยผลกระทบใด ๆ มีองค์ประกอบที่ต้องพิจารณาอยู่อย่างน้อย 3 ประการ คือ

1. ปราบกฏการณ์หรือสถานการณ์หรือสิ่งใด ๆ ที่เป็นแหล่งที่ส่งผลกระทบไปยังส่วนอื่น ๆ ในที่นี้จะเรียกว่าสาเหตุกระทบ
2. ปราบกฏการณ์หรือสถานการณ์หรือสิ่งใด ๆ ที่ถูกระทบ ในที่นี้จะเรียกว่าเป้าหมายกระทบ
3. ปราบกฏการณ์หรือสถานการณ์หรือสิ่งใด ๆ เป็นส่วนที่ส่งผ่านเหตุแห่งการกระทบซึ่งในที่นี้เรียกว่าสื่อของการกระทบ

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ

ความหมายของค่าจ้าง

คำว่า "ค่าจ้าง" ได้มีผู้ให้ความหมายแตกต่างกันไว้หลายประการ ดังเช่น Robert (1983) ผู้เชี่ยวชาญทางด้านอุตสาหกรรมสัมพันธ์ (Industrial Relations) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับคำว่า "ค่าจ้าง" ไว้ว่า "ค่าจ้าง" (Wage) หมายถึงสิ่งที่จ่ายตอบแทนให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งทำงานหรือให้บริการแก่นายจ้าง ซึ่งหมายความว่าวิชาการได้ครอบคลุมถึงผู้ที่ทำงานเป็นผู้บริหาร หรือผู้ใช้วิชาชีพด้วย แต่บางท่านได้ให้ข้อคิดว่า ควรจะเรียกค่าตอบแทนดังกล่าวว่า "เงินเดือน" (Salary) ซึ่งปกติแล้ว คำว่า "ค่าจ้าง" นี้จะจ่ายตอบแทนให้แก่ผู้ทำงานทั้งที่เป็นผู้ไร้ฝีมือ (Unskilled Labor) กึ่งฝีมือ (Semi-skilled Labor) และผู้มีฝีมือ (Skilled Labor) สำหรับสิ่งที่จ่ายให้แก่ผู้บริหารและผู้ใช้วิชาชีพ (White-collar employees และ Professionals) มักจะเรียกว่าเงินเดือน

ถ้าพิจารณาความหมายของค่าจ้างในทางเศรษฐกิจอย่างกว้าง ๆ แล้ว ค่าจ้างก็คือผลตอบแทนที่เจ้าของทรัพยากรมนุษย์ได้รับเป็นการแลกเปลี่ยนกับการที่เขานุญาตให้ผู้ผลิตนำเอาทรัพยากรมนุษย์นั้นไปใช้ สำหรับความหมายกว้าง ๆ เช่นนี้ ค่าไรของผู้ประกอบการหรือผู้ดำเนินกิจการส่วนตัวก็อาจถือรวมเป็นค่าจ้างได้ด้วยในแง่ที่พิจารณาได้ว่า ค่าไรดังกล่าวเป็นค่าจ้างที่

ผู้ประกอบการจ่ายให้กับตนเองชดเชยค่าเสียโอกาสที่ไม่ได้นำทรัพยากรมนุษย์ของเขาไปใช้ในทางอื่น

ความสำคัญของค่าจ้าง

ค่าจ้างหรือผลตอบแทนต่อแรงงานนั้นนับได้ว่าเป็นแหล่งรายได้สำคัญแหล่งหนึ่งในระบบเศรษฐกิจทั่วไป และย่อมเป็นแหล่งสำคัญของอำนาจซื้อของบุคคลในเศรษฐกิจด้วย โดยเฉพาะในประเทศที่พัฒนาแล้วกำลังแรงงานส่วนใหญ่จะอยู่ในสาขาอุตสาหกรรม การวางแผนการผลิตและจำหน่ายในส่วนของการเอกชนหรือการพิจารณากำหนดแนวนโยบายต่าง ๆ ของรัฐบาล ก็ย่อมต้องนำเอาค่าจ้างเข้าเป็นตัวแปรสำคัญตัวหนึ่งในการพิจารณา

ทฤษฎีค่าจ้าง

ค่าจ้าง (Wages) หมายถึง เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมงรายวัน รายสัปดาห์รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน ถือเป็นปัจจัยชนิดหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการผลิต (ชนส ศิริวิชัยลำพันธ์, 2555)

อัตราค่าจ้าง (Wages Rates)

รายได้ของลูกจ้างแต่ละคนที่ขายบริการแรงงานให้กับนายจ้าง จะมีค่ามากหรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับผลิตภาพ (Productivity) ที่ทำงานให้กับนายจ้าง (ปัจจุ บุนนาค และสมคิด แก้วสนธิ, 2534)

ค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ (Minimum Wage) หมายถึง ค่าแรงงานขั้นพื้นฐานที่กฎหมายกำหนดไว้เป็นค่าตอบแทนต่ำสุดซึ่งนายจ้างจะต้องจ่ายแก่ลูกจ้างเป็นรายชั่วโมง รายวันหรือรายเดือนตามที่กฎหมายกำหนด หรือมีความหมายเหมือนกับค่าแรงต่ำสุดซึ่งลูกจ้างจะขายแรงงานของตน ซึ่งจะลดต่ำกว่านั้นอีกไม่ได้ สำหรับคนงานแต่ละประเภทหรือในแต่ละท้องถิ่น เป็นอัตราที่เพียงพอสำหรับแรงงานไร้ฝีมือคนหนึ่ง ที่เข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่ มีระยะเวลาทำงานไม่เกินหนึ่งปี ให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ตามสมควรแก่สภาพเศรษฐกิจและสังคมในท้องถิ่นนั้น

ที่มาของ “อัตราค่าแรงขั้นต่ำ”

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หมายความว่า อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้คณะกรรมการค่าจ้าง 3 ฝ่ายประกอบด้วยปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธานกรรมการ ผู้แทนรัฐบาลสี่คน ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนลูกจ้างฝ่ายละห้าคน รวมเป็นสิบห้าคน (เรียกว่า คณะกรรมการไตรภาคี หรือบอร์ดค่าจ้างกลาง)

แม้ว่ากฎหมายค่าแรงขั้นต่ำจะมีผลใช้บังคับในหลายประเทศ ก็ยังมีความเห็นต่างในผลดีและผลเสียของค่าแรงขั้นต่ำ ผู้สนับสนุนค่าแรงขั้นต่ำบอกว่า จะเป็นการเพิ่มมาตรฐานชีวิตของลูกจ้างและลดความยากจน ขณะที่ฝ่ายไม่เห็นด้วยว่า ถ้าค่าแรงขั้นต่ำสูงพอจะเห็นผลได้ดังนั้น ก็จะเป็นการเพิ่มอัตรารว่างงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในหมู่ลูกจ้างที่มีผลิตภาพต่ำเพราะขาดประสบการณ์หรือพิการ ดังนั้นจึงเป็นการทำร้ายแรงงานที่มีฝีมือน้อยกว่าและเป็นประโยชน์แก่แรงงานที่มีฝีมือสูงกว่า[ค่าแรงขั้นต่ำตามกฎหมายถูกเสนอครั้งแรกเพื่อเป็นหนทางในการควบคุมการเพิ่มจำนวนอย่างรวดเร็วของโรงงานอุตสาหกรรมในภาคการผลิต โรงงานเหล่านี้ว่าจ้างลูกจ้างหญิงและเด็กเป็นจำนวนมาก และจ่ายค่าตอบแทนด้วยจำนวนที่ถูกมองว่าต่ำกว่าค่าแรงมาตรฐาน เจ้าของโรงงานเหล่านี้ถูกคิดว่ามีอำนาจต่อรองอย่างไม่ยุติธรรมเหนือลูกจ้าง และค่าแรงขั้นต่ำได้ถูกเสนอเพื่อเป็นวิธีในการบังคับให้พวกเขาจ่าย "อย่างยุติธรรม" เมื่อเวลาผ่านไป ความสนใจได้เปลี่ยนไปจากการช่วยเหลือผู้คน โดยเฉพาะอย่างยิ่งครอบครัว กลายมาเป็นพอเพียงแก่ตัวเองมากขึ้น ทุกวันนี้กฎหมายค่าแรงขั้นต่ำครอบคลุมลูกจ้างในสาขาการจ้างงานที่จ่ายค่าแรงต่ำส่วนใหญ่

ค่าแรงขั้นต่ำได้รับความสนใจจากสังคมอย่างเข้มข้น โดยมีรากเหง้ามาจากความกังวลเกี่ยวกับความสามารถของตลาดที่จะทำให้เกิดความเท่าเทียมกันของรายได้สำหรับสมาชิกแรงงานที่มีความสามารถน้อยที่สุด สำหรับบางคน ทางออกที่ชัดเจนของความกังวลนี้คือ การจำกัดความโครงสร้างค่าแรงใหม่ทางการเมือง เพื่อบรรลุการกระจายรายได้ทางสังคมที่ดีกว่า ดังนั้น กฎหมายค่าแรงขั้นต่ำจึงถูกตัดสินขัดแย้งกับเกณฑ์การลดความยากจน

แม้ว่าเป้าหมายของค่าแรงขั้นต่ำจะได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่าเหมาะสม ก็มีความไม่เห็นด้วยอย่างมากว่าค่าแรงขั้นต่ำมีประสิทธิภาพพอจะบรรลุเป้าหมายหรือไม่ นับตั้งแต่มีการนำแนวคิดดังกล่าวมาใช้ กฎหมายค่าแรงขั้นต่ำเป็นที่โต้เถียงกันอย่างสูงในทางการเมือง และได้รับเสียงสนับสนุนจากนักเศรษฐศาสตร์น้อยกว่าจากสาธารณชนทั่วไปมาก แม้ว่าจะมีประสบการณ์และการวิจัยทางเศรษฐศาสตร์หลายทศวรรษ การโต้เถียงกันเกี่ยวกับมูลค่าและประโยชน์ของค่าแรงขั้นต่ำยังมีมาจนถึงปัจจุบัน

แนวคิดเศรษฐศาสตร์ของค่าแรงขั้นต่ำ

Gwartney, Stroup, Sobel and Macpherson (2005) การวิเคราะห์อุปสงค์และอุปทานของประเภทที่แสดงในหนังสือเรียนเศรษฐศาสตร์เบื้องต้นกระแสหลัก บอกเป็นนัยว่า การกำหนดพื้นราคาเหนือค่าจ้างสมดุล กฎหมายค่าแรงขั้นต่ำจะทำให้เกิดการว่างงาน ซึ่งเป็นเพราะมีคนจำนวนมากต้องการจะทำงานโดยได้รับการจ่ายค่าแรงสูงกว่า แต่งานที่จ่ายค่าตอบแทนสูงก็จะมีน้อยเช่นกัน บริษัทจะเลือกผู้ที่เข้ามาสมัครงานเข้มข้นขึ้น ดังนั้น ผู้ที่มีทักษะหรือประสบการณ์น้อยกว่าจะไม่ถูกเลือกเข้าทำงาน

ถ้าค่าแรงขั้นต่ำสูงขึ้นเพิ่มอัตราค่าแรงของแรงงานไร้ฝีมือเหนือระดับที่กำหนดโดยตลาดแรงงาน ปริมาณของแรงงานไร้ฝีมือที่ถูกรับเข้าทำงานจะตกลง ค่าแรงขั้นต่ำจะทำให้บริการของแรงงานที่มีผลิตภาพต่ำสุด (และมีค่าแรงต่ำสุดเป็นลำดับ) ต้องออกจากตลาด ผลกระทบโดยตรงของกฎหมายค่าแรงขั้นต่ำมีสองด้านอย่างชัดเจน แรงงานบางคน ซึ่งคาดว่าค่าแรงเก่าใกล้เคียงกับค่าแรงขั้นต่ำที่กำหนดไว้ จะยินดีกับค่าแรงที่เพิ่มขึ้น ส่วนคนอื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานกลุ่มที่มีอัตราค่าแรงก่อนมีกำหนดค่าแรงขั้นต่ำต่ำที่สุด จะไม่สามารถหางานทำได้ พวกเขาจะถูกผลักให้เป็นคนตกงานหรือต้องออกจากตลาดแรงงานไป

สำหรับราคาของสถานประกอบการในการจ่ายค่าตอบแทน มีการสันนิษฐานว่าเมื่อจ่ายค่าตอบแทนสูงขึ้น นายจ้างจะต้องการให้ลูกจ้างทำงานเป็นเวลาสั้นลง ซึ่งเป็นเพราะจะทำให้บริษัทห้างร้านเสียค่าใช้จ่ายไปกับการจ้างแรงงาน และดังนั้น จึงปรับลดจำนวนแรงงานที่จ้างลงหรือจ้างให้ทำงานสั้นลง เส้นอุปสงค์แรงงานจึงเขียนได้เป็นรูปเส้นตรงลากลงมาจากขวา

เมื่อเขียนรวมเส้นอุปสงค์และอุปทานรวมกันจะทำให้สามารถพิจารณาผลกระทบของค่าแรงขั้นต่ำได้ เริ่มจาก สมมติว่าเส้นอุปทานและอุปสงค์แรงงานจะไม่เปลี่ยนแปลงอันเป็นผลมาจากการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ หากไม่มีค่าแรงขั้นต่ำ แรงงานและนายจ้างจะปรับปริมาณแรงงานที่มีตามราคาจนกระทั่งปริมาณแรงงานที่เป็นอุปสงค์เท่ากับปริมาณแรงงานที่เป็นอุปทาน เข้าสู่ราคาดุลยภาพ ที่ซึ่งเส้นอุปสงค์และอุปทานตัดกัน แต่ค่าแรงขั้นต่ำเปรียบได้เหมือนกับพื้นราคาคลาสิกของแรงงาน ทฤษฎีมาตรฐานว่า ถ้ากำหนดไว้เหนือราคาดุลยภาพ แรงงานที่ยินดีจะเข้าทำงานจะมีมากกว่าความต้องการของนายจ้าง ทำให้เกิดแรงงานส่วนเกิน นั่นคือ ภาวะว่างงาน

ดังนั้น ทฤษฎีพื้นฐานบอกว่า การเพิ่มค่าแรงขั้นต่ำจะช่วยแรงงานที่ได้รับการเพิ่มค่าแรง แต่จะเป็นผลเสียแก่ผู้ที่ไม่ได้ถูกจ้าง หรือผู้ที่สูญเสียงาน เพราะบริษัทประหยัดเงินที่ใช้จ้าง แต่ผู้เสนอแนวคิดค่าแรงขั้นต่ำยืนยันว่าสถานการณ์ซับซ้อนเกินกว่าที่ทฤษฎีพื้นฐานจะอธิบายได้

ปัจจัยที่ซับซ้อนประการหนึ่งคือ ความเป็นไปได้ว่าจะเกิดการผูกขาดการซื้อในตลาดแรงงาน ซึ่งนายจ้างเพียงคนเดียวมีอำนาจทางตลาดในการกำหนดค่าแรงที่จะจ่าย ดังนั้น จึงมีความเป็นไปได้ในทางทฤษฎีที่ว่า ค่าแรงขั้นต่ำอาจเพิ่มการจ้างงานได้ แม้ว่าอำนาจทางตลาดในนายจ้างเพียงคนเดียวไม่น่าจะมีอยู่ในตลาดแรงงานส่วนใหญ่ก็ตาม

ค่าแรงขั้นต่ำในประเทศไทย

หากต้องการวิเคราะห์ถึงคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของแรงงานว่ามีมาตรฐานหรือไม่นั้น ปัจจัยที่สามารถใช้เพื่อช่วยวิเคราะห์ได้ระดับหนึ่งคืออัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่แรงงานได้รับ และปัจจัยดังกล่าวนี้เองได้ ถูกกล่าวขานกันมากในปัจจุบัน เนื่องจากค่าจ้างขั้นต่ำที่แรงงานได้รับอยู่ในระดับที่ต่ำจนกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของแรงงาน เพราะหากพิจารณานิยามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization หรือ ILO) ที่ระบุไว้ว่าเป็นระดับของค่าจ้างที่ช่วยปกป้องแรงงานระดับต่ำกว่าความยากจน (Poverty Safety Net) และสร้างความเป็นธรรมทางเศรษฐกิจให้แก่แรงงาน กล่าวคือช่วยให้แรงงานได้รับประโยชน์ของการพัฒนาและการเติบโตทางเศรษฐกิจไปพร้อมกับกลุ่มเศรษฐกิจอื่น (Fair Wage) แต่ในความเป็นจริงกลับพบว่าค่าจ้างขั้นต่ำของไทยยังไม่ได้เป็น Fair wage ทั้ง ๆ ที่ประเทศไทยมีการใช้ระบบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมาตั้งแต่ปี 2515 และได้พัฒนามาเป็นลำดับ โดยพิจารณาบนพื้นฐานตามที่แรงงานสมควรได้รับจากการทำงานและความเพียงพอต่อการครองชีพ โดยอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในระยะแรกนั้น จำกัดการใช้โดยเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ นนทบุรีและปทุมธานี นับตั้งแต่ปี 2517 เป็นต้นมาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีผลบังคับใช้ทั่วประเทศ แต่ยังเป็นอัตราเดียวทั้งประเทศ จนกระทั่งเดือนธันวาคม 2544 ได้มีการปรับระบบการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำใหม่ โดยแต่งตั้งคณะกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด เพื่อพิจารณาอัตราค่าจ้างในจังหวัดของตน โดยนำเอาปัจจัยเกี่ยวกับสถานะเศรษฐกิจและสังคมของแต่ละจังหวัดเข้ามาพิจารณาด้วย โดยมีคณะกรรมการค่าจ้างแบบไตรภาคีคือ ภาครัฐ นายจ้าง และลูกจ้าง เป็นผู้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เพื่อดูแลผลประโยชน์ของทั้งฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายนายจ้าง ทั้งนี้ การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ไม่ได้เป็นไปตามกลไกตลาดต้องอาศัยข้อมูลและวิธีการคำนวณที่เหมาะสมตามแต่ละท้องถิ่นและสถานการณ์ และในทางปฏิบัติยังมีเรื่องของอำนาจการต่อรอง ความเที่ยงธรรม และการบังคับใช้เข้ามาเกี่ยวข้อง พร้อมทั้งไม่ก่อให้เกิดผลกระทบทางลบต่อเศรษฐกิจมหภาค อย่างไรก็ตาม อัตราค่าจ้างขั้นต่ำยังไม่ได้ช่วยให้แรงงานหลุดพ้นจากความยากจน หรือช่วยสร้างความเป็นธรรมทางเศรษฐกิจได้เท่าที่ควรตามเป้าหมายของการมีระบบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จึงสะท้อนได้ว่าระบบของการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ (Minimum wage setting) และการกำหนดอัตราค่าจ้างอื่น ๆ โดยอิงกับกรอบของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำยังมีข้อจำกัดในทางปฏิบัติ ซึ่งหากไม่มีการทบทวนและปรับปรุงก็อาจส่งผลกระทบต่อพัฒนาคุณภาพของแรงงานในระยะยาวได้

สำหรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท เกิดขึ้นจากนโยบายช่วงหาเสียงของรัฐบาลชุดปัจจุบัน ซึ่งถูกวิพากษ์วิจารณ์ถึงผลกระทบที่อาจตามมาอย่างมาก เนื่องจากมีอัตราการปรับเพิ่มที่สูงมากและสูงที่สุดในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา โดยในเดือนเมษายน 2555 นี้ รัฐบาลมีนโยบายปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 300 บาทต่อวัน ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล การปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำในครั้งนี้สูงขึ้นเฉลี่ย 6.4% ซึ่งสูงกว่าอัตราเงินเฟ้อ โดยเหตุผลในการปรับขึ้น มี 2 ประการ คือ การช่วยให้แรงงานรอดพ้นจากความยากจนที่รุนแรง และมีรายได้ที่ใกล้เคียงกับค่าใช้จ่ายตามอัตภาพ (Poverty safety net) และการช่วยให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นภายใต้ภาวะเศรษฐกิจที่เติบโต (Fair Wage) (ข้อมูลจาก : การปรับเพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำ, Focused and Quick Issue 19, January 24, 2011 ธนาคารแห่งประเทศไทย)

การพิจารณาผลกระทบ

Williams, Walter (1989) กล่าวถึงการพิจารณาผลกระทบ พบว่าหลายกลุ่มมีพื้นฐานทางอุดมการณ์ การเมือง การเงินและอารมณ์ที่แตกต่างกันมากในประเด็นว่าด้วยเรื่องกฎหมายค่าแรงขั้นต่ำ ตัวอย่างเช่น หน่วยงานออกกฎหมายมีส่วนได้เสียในการแสดงว่ากฎหมาย "ของพวกเขา" ไม่ก่อให้เกิดการว่างงาน เช่นเดียวกับสหภาพแรงงาน ผู้ซึ่งอาชีพของสมาชิกได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายค่าแรงขั้นต่ำ ส่วนอีกด้านหนึ่งของประเด็น สถาบันนโยบายการจ้างงาน ซึ่งเปิดเผยการศึกษาหลายชิ้นซึ่งคัดค้านค่าแรงขั้นต่ำ การมีอยู่ของกลุ่มและปัจจัยทรงอิทธิพลเหล่านี้หมายความว่าการศึกษาในการพิจารณาดังกล่าวไม่ได้ปราศจากอคติเสมอไป ยิ่งไปกว่านั้น เป็นการยากกว่าปกติที่จะแยกแยะผลกระทบของค่าแรงขั้นต่ำจากปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลกระทบถึงการจ้างงาน การสรุปการยกเหตุผลสนับสนุนของผู้ที่เห็นด้วยและคัดค้านกฎหมายค่าแรงขั้นต่ำ

เหตุผลที่เห็นด้วยกับกฎหมายค่าแรงขั้นต่ำ

1. ยกระดับมาตรฐานความเป็นอยู่ของชนชั้นที่ยากจนที่สุดและอ่อนแอที่สุดในสังคมและเพิ่มค่าแรงเฉลี่ย
2. กระตุ้นและสนับสนุนให้ลูกจ้างทำงานหนักขึ้น ไม่เหมือนกับโครงการสวัสดิการและการโอนเงินอื่น
3. กระตุ้นการบริโภค โดยการเพิ่มเงินในมือของผู้ที่มีรายได้ต่ำผู้ใช้จ่ายเงินค่าจ้างทั้งหมด
4. เพิ่มจริยธรรมด้านการทำงานแก่ผู้ที่มีรายได้น้อย เมื่อนายจ้างต้องการการทำงานตอบแทนมากขึ้นจากค่าจ้างลูกจ้างเหล่านี้ที่เพิ่มขึ้น
5. ลดค่าใช้จ่ายโครงการสวัสดิการสังคมของรัฐบาลโดยการเพิ่มรายได้ของผู้ที่ได้รับค่าแรงต่ำสุด
6. กระตุ้นให้ประชากรเข้าสู่ระบบแรงงานมากกว่าจะไปแสวงหาเงินด้วยวิธีที่ผิดกฎหมาย เช่น การขายยาเสพติด กระตุ้นประสิทธิภาพและการใช้เครื่องจักรในอุตสาหกรรม

เหตุผลคัดค้านกฎหมายค่าแรงขั้นต่ำ

1. ส่งผลเสียต่อธุรกิจขนาดเล็กมากกว่าธุรกิจขนาดใหญ่
2. ลดความต้องการจำนวนแรงงาน โดยผ่านการลดจำนวนชั่วโมงของแรงงานหนึ่งคน หรือผ่านการลดจำนวนตำแหน่งงาน
3. อาจทำให้เกิดภาวะเงินเฟ้อ เมื่อธุรกิจพยายามชดเชยรายได้ด้วยการขึ้นราคาขายสินค้า
4. เป็นประโยชน์แก่แรงงานบางส่วน ขณะที่แรงงานที่ยากจนและมีผลิตภณน้อยที่สุด
5. อาจส่งผลให้แรงงานบางกลุ่มในระบบถูกตัดออกจากระบบ

6. มีประสิทธิภาพน้อยกว่าวิธีอื่นในการลดความยากจน และสร้างความเสียหายแก่ธุรกิจมากกว่าวิธีอื่น

7. เห็นว่ารัฐมิให้แรงงานที่ยากจนได้รับการศึกษาเพิ่มเติม เพราะเป็นการล่อใจให้เข้าสู่ตลาดระดับเหมาะสมของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

1. เหมาะสมต่อการใช้จ่ายตามอัตภาพ ประกอบด้วย ค่าอาหาร ค่าเครื่องดื่มน้ำ ค่าเช่าที่อยู่อาศัย ค่าสาธารณูปโภค ค่ารักษาพยาบาลและยาที่นอกเหนือจากประกันสังคม ค่าใช้จ่ายส่วนตัวและค่ายานพาหนะ

2. เหมาะสมต่อการใช้จ่ายตามคุณภาพ ค่าใช้จ่ายตามอัตภาพและบวกเพิ่มค่าใช้จ่ายในการผ่อนชำระที่อยู่อาศัย เงินทำบุญ ทอดกฐินและผ้าป่า และค่าใช้จ่ายเพื่อการบันเทิงและพักผ่อน

3. เหมาะสมตามผลิตภาพของแรงงาน (Labor Productivity) คือค่าจ้างขั้นต่ำควรเพิ่มขึ้นในอัตราเท่ากับอัตราการเพิ่มขึ้นของผลิตภาพแรงงาน

2.3 บริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาดกลางและขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร

ภาพรวมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทย วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมนับเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของระบบเศรษฐกิจของประเทศในระดับมหภาค โดยมีจำนวนถึงประมาณร้อยละ 99 ของธุรกิจทั้งหมด วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจึงมีบทบาทสำคัญในการเป็นฐานรากการพัฒนาที่ยั่งยืน เป็นกลไกหลักในการฟื้นฟูและเสริมสร้างความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ รวมทั้งเป็นกลไกในการแก้ไขปัญหาความยากจนข้อมูลที่ยืนยันถึงบทบาททางเศรษฐกิจที่สำคัญดังกล่าวตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ ผลิตภัณท์มวลรวมในประเทศของ SMEs การนำเข้าและส่งออกของ SMEs การบริโภคภาคเอกชน การค้า การลงทุนของ SMEs และการจ้างงานของ SMEs บทบาทในการสร้างมูลค่าเพิ่มเฉลี่ย ประมาณร้อยละ ร้อยละ 38.2 ของผลิตภัณท์มวลรวมในประเทศ และมีมูลค่าการส่งออกโดยตรง คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 30.1 ของมูลค่าการส่งออกรวม และการจ้างงาน ร้อยละ 76.0 ของการจ้างงานรวมทั้งหมด (ฝ่ายยุทธศาสตร์ SMEs รายงานที่/รายสาขา (รศ.) สสว., 2552)

โครงสร้างของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ในปี 2550 จำนวนวิสาหกิจในประเทศไทยมีจำนวนรวมทั้งสิ้น 2,375,368 ราย โดยจัดเป็นวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) จำนวน 2,366,227 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 99.6 ของจำนวนวิสาหกิจทั้งหมด ทั้งนี้ แบ่ง SMEs ตามประเภทธุรกิจได้ดังนี้ SMEs ที่อยู่ภาคการค้าและซ่อมบำรุง จำนวน 973,248 ราย หรือร้อยละ 41.1 จำนวนรองลงมาได้แก่ SMEs ที่อยู่ในภาคการบริการ

708,841 ราย หรือร้อยละ 30.0 และที่อยู่ในภาคการผลิตรวม จำนวน 668,185 ราย หรือร้อยละ 28.2 ของจำนวน SMEs ทั้งหมด (รายงานสถานการณ์วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ปี 2550, 2550)

โครงสร้างและสถานภาพของสาขาการก่อสร้าง

ลักษณะทั่วไปของสาขาการก่อสร้าง

การก่อสร้างเป็นภาคเศรษฐกิจที่มีความสำคัญในระบบเศรษฐกิจ เพราะมีบทบาทหลักในการก่อให้เกิดโครงสร้างพื้นฐาน และสิ่งก่อสร้างพื้นฐาน ที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศในระบบสาธารณูปโภคได้แก่ ไฟฟ้า ประปา ถนน ทางรถไฟ เพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวกในการดำรงชีวิตและเป็นการสะสมทุนขั้นพื้นฐานของรัฐในการพัฒนาประเทศ ในส่วนของภาคเอกชน การก่อสร้างอยู่ในรูปของการก่อสร้างที่อยู่อาศัย อาคารพาณิชย์ อาคารสำนักงานและโรงงานอุตสาหกรรม เป็นต้น นอกจากนี้แล้วการขยายตัวของสาขาบริการการก่อสร้างยังมีความสำคัญในด้านการเชื่อมโยง การขยายตัวของสาขาการก่อสร้างให้เกิดการขยายตัวของอุตสาหกรรมต่อเนื่องด้านการผลิตวัสดุก่อสร้าง เช่น อุตสาหกรรมการผลิตปูนซีเมนต์ เหล็กเส้น สี กระจก เบื้อง เครื่องสุขภัณฑ์ เครื่องจักรกลที่ใช้ในการก่อสร้าง ธุรกิจการเงิน การประกันภัย การบริหารจัดการ ฯลฯ ซึ่งมีผลโดยตรงต่อการขยายการจ้างงานทั้งในภาคการก่อสร้างโดยตรงและการจ้างงานในอุตสาหกรรมและการบริการต่อเนื่อง

จำนวนวิสาหกิจของสาขาการก่อสร้าง

อุตสาหกรรมก่อสร้าง นับเป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญทางเศรษฐกิจ และ SMEs มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนอุตสาหกรรมก่อสร้าง จากข้อมูลของศูนย์สารสนเทศและเทคโนโลยี สสว. พบว่าในปี 2550 อุตสาหกรรมก่อสร้าง มีจำนวนผู้ประกอบการทั้งสิ้น 69,940 ราย โดยเป็นผู้ประกอบการ SMEs จำนวน 69,886 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 99.92 ในส่วนของการจ้างงาน SMEs อุตสาหกรรมก่อสร้าง มีการจ้างงาน 305,376 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 78.13 ของการจ้างงานรวมในอุตสาหกรรมก่อสร้าง

ความสำคัญของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในสาขาการก่อสร้าง

ธุรกิจบริการการก่อสร้าง ในปี 2551 คาดว่าจะมี SMEs จำนวน 101,721 ราย และมีการจ้างงานประมาณ 455,405 คน ในขณะที่มูลค่ารายได้ในปี 2551 คาดว่าจะมีค่าประมาณ 249,355.98 ล้านบาท มูลค่ากำไรสุทธิ 5,569.93 ล้านบาท มูลค่าสินทรัพย์ 263,264.07 ล้านบาท และมูลค่าหนี้สิน 90,339.66 ล้านบาท ทำให้มีมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจที่เกิดจากวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมประมาณ 6,157.99 ล้านบาท (ศูนย์วิจัยกสิกรไทย, 2552)

สภาพตลาดและการค้า

จากผลกระทบของวิกฤติเศรษฐกิจที่ทำให้สภาวะธุรกิจก่อสร้างชะลอตัวลงอย่างต่อเนื่อง และรุนแรงโดยทั้งภาครัฐและเอกชนลดขนาดของโครงการใหม่ลง อุตสาหกรรมก่อสร้างเป็นธุรกิจที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจากภาวะวิกฤติเศรษฐกิจในปี 2540 จากมูลค่า 710,224 ล้านบาท ลดลงเหลือเพียง 412,522 ล้านบาท ในปี 2543 หรือลดลงโดยเฉลี่ยประมาณร้อยละ 14.0 ต่อปี มีผลทำให้เกิดการแข่งขันสูงทุกระดับของขนาดโครงการก่อสร้าง ผู้รับเหมาก่อสร้างขนาดกลางและขนาดเล็กส่วนใหญ่อยู่ในภาคอสังหาริมทรัพย์ ซึ่งก่อนภาวะวิกฤติเศรษฐกิจ ตลาดอสังหาริมทรัพย์ตกอยู่ในภาวะอัมตัม เนื่องจากผู้ประกอบการต่างเร่งลงทุนและขยายปริมาณธุรกิจเพิ่มขึ้นมาก เพื่อรองรับการขยายตัวของตลาด ที่บางส่วนมิได้เกิดจากอุปสรรคของผู้บริโภคที่แท้จริง บางส่วนมีลักษณะเก็งกำไร การซื้อขายเปลี่ยนมือเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว แต่เมื่อเศรษฐกิจชะงักงัน จึงพบว่ามีอุปสงค์ส่วนเกินในภาคอสังหาริมทรัพย์เหลืออยู่มาก ผู้ประกอบการต่างระงับการลงทุนใหม่และเร่งระบายอสังหาริมทรัพย์เดิมออกไป มีผลทำให้ผู้รับเหมาที่มีทุนสำรองน้อย ไม่สามารถรองรับสภาพการขาดทุนอย่างต่อเนื่องในช่วงภาวะเศรษฐกิจถดถอยได้ ต้องถอนตัวออกจากตลาดไป ส่วนผู้รับเหมาก่อสร้างที่เหลืออยู่ต้องหันมาแข่งขันในการประมูลงานที่ตัดราคาในการประมูลงาน และตกอยู่ในภาวะของการขาดสภาพคล่องทางการเงิน (ศูนย์วิจัยกสิกรไทย, 2552)

2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เกียรตินันต์ ส่วนแก้ว (2555) ได้สรุปผลกระทบของการเพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำจากระดับปัจจุบันที่เฉลี่ยทั่วประเทศ 177 บาทต่อวันเป็น 300 บาทต่อวันทั่วประเทศ สาเหตุที่เลือกการปรับเพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 300 บาทเป็นกรณีศึกษา เนื่องจากประเด็นดังกล่าวมีการกล่าวขานกันมากในขณะนี้ เพราะตัวเลข 300 บาทมาจากนโยบายของรัฐบาลชุดปัจจุบันในช่วงหาเสียง และหลังจากที่ได้รับการเลือกตั้งเข้ามาเป็นรัฐบาลก็จำเป็นต้องขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าว โดยมีทั้งฝ่ายที่เห็นด้วยและยังไม่เห็นด้วยในการที่จะปรับค่าจ้างขั้นต่ำที่เดียวเป็น 300 บาท ฝ่ายที่เห็นด้วยคือกลุ่มลูกจ้างที่จะได้ประโยชน์ เพราะปัจจุบันค่าแรงรายวันต่ำมากจนแทบจะไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพอย่างมีคุณภาพ โดยเฉพาะหากแรงงานต้องมีการเลี้ยงดูคนในครอบครัว ส่วนฝ่ายที่ไม่ค่อยจะเห็นด้วยก็คงเป็นนายจ้าง เพราะการเพิ่มค่าแรงในครั้งนี้จะเป็นแบบก้าวกระโดด ซึ่งจะเพิ่มขึ้นทีเดียวกว่าประมาณร้อยละ 40 (คือใช้ระดับค่าจ้างขั้นต่ำในกรุงเทพฯ ที่ 215 บาทเป็นระดับอ้างอิง) ซึ่งปกติที่ผ่านมาอัตราการเพิ่มของค่าจ้างขั้นต่ำไม่เคยสูงกว่าร้อยละ 5 ดังนั้น ย่อมกระทบต่อนายจ้างหรืออุตสาหกรรมที่จ้างแรงงานไร้ฝีมือจำนวนมากและหากต้นทุนการผลิตอื่น ๆ ปรับตัวสูงขึ้นตามไปด้วย และที่สำคัญยังไม่ได้รับประกันว่าคุณภาพหรือฝีมือของแรงงานจะเพิ่มขึ้นและคุ้มค่าสมกับค่าแรงที่เพิ่มขึ้น อีกทั้งยังไม่ได้ทำการศึกษาอย่างจริงจังถึงผลกระทบก่อนที่จะนำนโยบายดังกล่าว

มาใช้ สำหรับภาคทางการและนักวิชาการต่างมีความเห็นที่หลากหลาย และมุ่งเน้นพิจารณาผลกระทบในภาพรวมซึ่งกว้างกว่าผลกระทบต่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ส่วนการวิเคราะห์เพื่อวางแนวทาง (Policy options) พบว่า หากต้องการลดผลกระทบเชิงลบของการขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำที่แบบก้าวกระโดดต่อ Real GDP และลดอัตราเร่งของเงินเฟ้อแล้ว จำเป็นต้องมีนโยบายอะไรเสริมหรือเพิ่มเติมขึ้นมาควบคู่ไปกับการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ

สรุปผลดีผลเสียค่าจ้างขั้นต่ำจากนโยบายค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท โดยการปรับค่าแรงขั้นต่ำที่ 300 บาทว่าในเดือนเมษายน 2555 ทุกบริษัท ห้างร้าน จะต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ตามที่ได้ประกาศลงในราชกิจจานุเบกษา หากไม่ปฏิบัติตามจะมีบทลงโทษตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 90 วรรคหนึ่ง ประกอบมาตรา 144 จำคุกไม่เกิน 6 เดือน ปรับไม่เกิน 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ หลังจากคณะกรรมการค่าจ้างได้ประกาศให้ 7 จังหวัดนำร่องขึ้นอัตราค่าจ้าง 300 บาท ผลการศึกษาพบว่าอาจส่งผลกระทบทั้งทางบวกและทางลบ ดังนี้

1. ใน 7 จังหวัดมีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละ 300 บาท ประกอบไปด้วย กรุงเทพมหานคร นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ สมุทรสาคร นครปฐม และภูเก็ต เพิ่มขึ้นจากเดิม 50 บาท ส่วนจังหวัดอื่นเป็นไปตามประกาศของคณะกรรมการค่าจ้าง ฉบับที่ 6 ลงวันที่ 2 พฤศจิกายน พ.ศ. 2554 ซึ่งให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่ 1 เมษายน พ.ศ.2555 เป็นต้นไป

2. ลูกจ้างมีรายได้เพิ่มมากขึ้นแต่สินค้าอุปโภคบริโภคมีราคาสูงขึ้น และราคาของสินค้าได้สูงไปก่อนที่จะขึ้นราคาค่าจ้างขั้นต่ำแล้ว อำนาจซื้อของลูกจ้างยังตามไม่ทันราคาสินค้า

3. ทางแก้ของนายจ้างต้องปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง โดยไม่มีทางเลือกแต่จะต้องตกลงกับลูกจ้างให้ทำงานให้มีผลงานมากขึ้น ให้คุ้มกับค่าแรงที่นายจ้างต้องจ่ายให้กับลูกจ้างเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากสัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาต่างตอบแทน

4. นายจ้างที่เป็นองค์กรขนาดใหญ่ หากเห็นว่าค่าจ้างขั้นต่ำที่เพิ่มขึ้นมีผลกระทบต่อต้นทุนในการดำเนินการมาก อาจมีการลดคนงานให้น้อยลง และบังคับให้ลูกจ้างที่เหลือทำงานหนักขึ้นต่อวัน สิ่งเหล่านี้น่าจะเกิดขึ้นอย่างแน่นอน และเป็นสิ่งที่นายจ้างทำได้โดยชอบด้วยกฎหมาย ภาระหนักจึงไปตกกับลูกจ้างอีกเช่นเคย

5. การลดสวัสดิการต่าง ๆ ซึ่งเป็นเงินหรือผลประโยชน์ตอบแทนที่นายจ้างจ่ายให้กับลูกจ้างเกินกว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำไว้จะต้องถูกยกเลิก หรือลด หรือมีเงื่อนไขพิเศษเพิ่มมากขึ้น เช่น เงินค่าอาหารกลางวัน รถรับส่งพนักงาน เป็นต้น

6. โบนัสหรือค่าตอบแทนพิเศษสิ้นปี นายจ้างหลายรายเริ่มประกาศให้ลูกจ้างทราบว่าไม่มีโบนัสหรือค่าตอบแทนช่วงสิ้นปี เป็นต้น

7. ค่าคอมมิชชั่น ค่าทิป ค่าธรรมเนียมบริการ (เซอร์วิส ชาร์จ) ที่ได้จากการให้บริการตาม โรงแรม สถานที่ท่องเที่ยว ร้านอาหาร นายจ้างอาจจะมีการออกกฎระเบียบใหม่ เช่น อาจไม่มีส่วนแบ่งให้กับลูกจ้างและถือว่าเป็นรายได้ของนายจ้าง ดังนั้น ถึงแม้จะขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ ลูกจ้างก็ยังถูกนายจ้างใช้อำนาจที่เหนือกว่าเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขการจ่ายค่าตอบแทนได้

8. การทำงานล่วงเวลา หากมีการเพิ่มค่าแรงขั้นต่ำ เป็นไปได้ว่า นายจ้างอาจจะยกเลิกการทำงานล่วงเวลาและบังคับให้ลูกจ้างทำงานในเวลาให้แล้วเสร็จ จะทำให้รายได้ของลูกจ้างลดลงประมาณกึ่งหนึ่งของรายได้ทั้งหมด สิ่งที่ต้องตามมาคือมีรายได้ไม่เพียงพอในการดำเนินชีวิตและไม่มีใช้หนี้ทั้งในระบบและนอกระบบ ทำให้หนี้ครัวเรือนพุ่งขึ้นสอดคล้องกับงานวิจัยของของหอการค้า ปัญหาสังคมจะตามมาอีกมากมาย

อังคณา สิทธิการ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำต่อการกระจายรายได้ของแรงงานไร้ทักษะทั้งในระบบและนอกระบบ ความสำคัญของปัญหา พบว่า แรงงานถือว่าเป็นปัจจัยการผลิตที่มีความสำคัญต่อประเทศไทยเป็นอย่างมาก แต่อย่างไรก็ตามจะพบว่าแรงงานส่วนใหญ่ในประเทศไทยยังได้รับค่าจ้างที่ต่ำ โดยเฉพาะแรงงานไร้ทักษะ จำเป็นที่รัฐบาลต้องเข้ามาช่วยเหลือโดยการประกาศใช้นโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งการประกาศใช้นโยบายค่าจ้างขั้นต่ำไม่เพียงส่งผลกระทบต่อแรงงานไร้ทักษะในระบบ แต่ยังส่งผลกระทบต่อแรงงานกลุ่มอื่นในระบบเศรษฐกิจ โดยเฉพาะแรงงานไร้ทักษะนอกระบบที่เป็นแรงงานกลุ่มใหญ่ในประเทศ

การศึกษาในครั้งนี้จึงได้ทำการศึกษานโยบายค่าจ้างขั้นต่ำส่งผลต่อแรงงานไร้ทักษะในระบบตามที่รัฐบาลตั้งเป้าหมายไว้หรือไม่ และนอกจากนั้นยังศึกษาผลกระทบของนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำที่มีต่อแรงงานไร้ทักษะนอกระบบที่เป็นแรงงานกลุ่มใหญ่ในประเทศ โดยใช้แบบจำลองดุลยภาพทั่วไป (Computable General Equilibrium: CGE Model) และบัญชีเมตริกซ์สังคมปี พ.ศ.2549 (Social Accounting Matrix: SAM 2006) ในการศึกษา

ผลการศึกษาชี้ว่าเมื่อรัฐบาลประกาศใช้นโยบายค่าจ้างขั้นต่ำส่งผลทำให้แรงงานไร้ทักษะในระบบมีค่าจ้างเพิ่มขึ้น แต่เมื่อพิจารณาทางด้านการจ้างงานกลับพบว่าแรงงานกลุ่มนี้มีการจ้างงานที่ลดลง ส่วนแรงงานไร้ทักษะนอกระบบมีค่าจ้างลดลงเนื่องจากมาจากแรงงานไร้ทักษะในระบบที่ถูกเลิกจ้างได้เข้ามาทำงานในตลาดแรงงานนอกระบบนอกจากนี้ยังพบว่าการที่รัฐบาลประกาศใช้นโยบายค่าจ้างขั้นต่ำส่งผลให้ครัวเรือนที่มีรายได้ปานกลางถึงสูงมีรายได้เพิ่มขึ้น ส่วนครัวเรือนรายได้ต่ำกลับมีรายได้ที่ลดลง ส่วนภาคการผลิตมีต้นทุนการผลิตที่เพิ่มขึ้นซึ่งส่งผลให้ราคาสินค้าในประเทศเพิ่มขึ้นตามไปด้วยทำให้ครัวเรือนมีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะครัวเรือนที่มีรายได้ต่ำเนื่องจากจากรายได้ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นเพื่อที่ไม่ให้แรงงานไร้ทักษะนอกระบบได้รับผลกระทบจากนโยบายนี้ รัฐบาลจำเป็นต้องเข้ามาช่วยเหลือแรงงานกลุ่มนี้

สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.) (2555) ภายใต้โครงการจัดทำตารางปัจจัยการผลิตและผลผลิตของ SMEs (SMEs I/O Table) พบว่า นโยบายการปรับค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำเป็น 300 บาท/วัน ทั่วประเทศนี้ จะส่งผลกระทบต่อ SMEs โดยเฉพาะในสาขาอุตสาหกรรมไม้ (เฟอร์นิเจอร์) อุตสาหกรรมสิ่งทอ เครื่องหนัง และภาคการก่อสร้าง ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีต้นทุนด้านแรงงานสูงกว่าร้อยละ 35 รวมถึงกลุ่มธุรกิจที่ใช้แรงงานเข้มข้น เช่น กลุ่มธุรกิจรับจ้างผลิต (OEM) ที่สำคัญจะส่งผลให้เกิดภาวะเงินเฟ้อและค่าครองชีพสูงขึ้น เนื่องจากผู้ประกอบการจะผลักภาระดังกล่าวให้แก่ผู้บริโภคเพื่อรักษาระดับกำไร นอกจากนี้จะเป็นการกดดันให้ผู้ประกอบการ SMEs โดยเฉพาะกลุ่มที่อยู่นอกทะเบียนนิติบุคคลซึ่งมีประมาณ 2.3 ล้านราย หันไปใช้แรงงานต่างด้าวเพิ่มขึ้น เพื่อหลีกเลี่ยงการจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย

จากผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นดังกล่าว สสว. ได้ดำเนินการสำรวจความคิดเห็นของผู้ประกอบการ SMEs ทั้งในภาคการผลิต ภาคการค้า และภาคบริการ รวมทั้งเครือข่ายผู้ประกอบการ SMEs ทั่วประเทศ เกี่ยวกับนโยบายการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำดังกล่าว พบว่า ผู้ประกอบการกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เห็นว่าหากจะต้องมีการปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำตามนโยบายรัฐบาล ควรมีการปรับขึ้นโดยพิจารณาจากค่าครองชีพตามพื้นที่ หรือปรับเปลี่ยนค่อยเป็นค่อยไปเป็นอัตราร้อยละ โดยกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจน และสอดคล้องกับอัตราเงินเฟ้อที่เกิดขึ้นในแต่ละปี อย่างไรก็ตาม ผู้ประกอบการส่วนใหญ่เห็นว่าอัตราค่าแรงขั้นต่ำที่สามารถปรับขึ้นได้ในทันทีจะอยู่ที่ประมาณ 221-250 บาท/วัน หรือปรับเพิ่มไม่เกินร้อยละ 5-10 เพื่อบรรเทาผลกระทบที่จะเกิดขึ้นจากการปรับเพิ่มค่าแรงขั้นต่ำดังกล่าว มาตรการที่ผู้ประกอบการ SMEs ต้องการให้รัฐบาลช่วยเหลือมีดังนี้ 1. รัฐบาลควรมีการให้ความช่วยเหลือด้านการเงินในส่วนต่างที่เกิดจากต้นทุนแรงงานเพิ่ม เพื่อลดปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นจากการผลักภาระให้ผู้บริโภค 2. ควรมีการจัดตั้งสถาบันเพื่อการทดสอบและพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเป็นกลไกในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้เพิ่มขึ้น สอดคล้องกับค่าแรงงานที่ต้องจ่ายในอัตราที่สูงขึ้น 3. ควรเพิ่มสวัสดิการส่วนอื่นให้กับแรงงานทดแทนการขึ้นค่าแรง เช่น การลดวงเงินจ่ายสมทบกองทุนประกันสังคม การให้อุปถัมภ์ค่าเช่าบ้าน ค่าไฟฟ้า 4. จัดทำคูปอง SMEs เพื่อให้ผู้ประกอบการนำไปใช้จ่ายเป็นค่าสินค้าและบริการของรัฐ 5. จัดตั้งกองทุนเพื่อช่วยยกระดับนวัตกรรมและเทคโนโลยี

โชติชัย สุวรรณภรณ์ (2555) ได้วิจัยประเมินผลกระทบค่าแรง 300 บาท จากโครงสร้างภาคอุตสาหกรรมไทย พบว่า ผลกระทบต่ออุตสาหกรรมที่มีการลงทุนจากต่างประเทศ และอุตสาหกรรมที่มุ่งเน้นเพื่อการส่งออก ซึ่งหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่สามารถดึงดูดการลงทุนจากต่างประเทศได้ในระดับสูงคือ การที่ประเทศไทยมีค่าจ้างแรงงานถูก และมีคุณภาพ ดังนั้น การปรับค่าจ้างให้สูงขึ้น จึงเป็นเหมือนการลดข้อได้เปรียบดังกล่าวลง อย่างไรก็ตาม การเปิดประเทศของ

คู่แข่งที่มีค่าจ้างแรงงานในระดับต่ำ อาทิ จีน บังกลาเทศ กลุ่มประเทศแอฟริกา ส่งผลให้การแข่งขันโดยใช้ค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำจึงไม่สามารถใช้ได้ในระยะยาว ภาคอุตสาหกรรมควรใช้โอกาสนี้ในการเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน และผลิตภาพของแรงงานไทย เพื่อดึงดูดการลงทุนจากต่างประเทศให้เพิ่มขึ้น สำหรับอุตสาหกรรมที่มุ่งเน้นเพื่อการส่งออกนั้น ในระยะสั้น คาดว่าจะได้รับผลกระทบด้านต้นทุนอย่างมีนัยสำคัญ จากการศึกษาพบว่าอุตสาหกรรมดังกล่าว มีการใช้แรงงานอย่างเข้มข้น เช่น อุตสาหกรรมอัญมณี สิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม อุตสาหกรรมกระดาษและสิ่งพิมพ์ อุตสาหกรรมอาหาร เป็นต้น ซึ่งอาจทำให้อุตสาหกรรมดังกล่าวมีความสามารถในการแข่งขันลดลง และอาจลดการส่งออกสินค้าอุตสาหกรรมของไทย หากมีการช่วยเหลือสนับสนุน

การหลั่งไหลของแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน โดยแม้ว่าประเทศไทยจะขาดแคลนแรงงานในหลายภาคส่วน และแรงงานต่างชาติที่คาดว่าจะเพิ่มขึ้นจากการปรับนโยบายดังกล่าว มีส่วนในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ อย่างไรก็ดีตาม แรงงานชาวต่างชาติที่เข้ามาในประเทศในรูปแบบที่ผิดกฎหมายมีอยู่จำนวนมาก ซึ่งนโยบายดังกล่าวอาจทำให้การควบคุมแรงงานเหล่านี้ดำเนินการได้ยากมากขึ้น นอกจากนี้ ประเด็นในส่วนของการทำงานร่วมกันของแรงงานต่างด้าวกับแรงงานไทย การรวมกลุ่ม และการสร้างอำนาจการต่อรองของแรงงานต่างด้าว ซึ่งปัจจัยดังกล่าวอาจส่งผลให้เกิดปัญหาในระยะยาวได้

ผลกระทบต่อบรรณภาพของรัฐบาลใน “ทางอ้อม” ที่ต้องใช้สนับสนุนนโยบายดังกล่าว ซึ่งรัฐบาลชี้แจงว่า นโยบายหลักที่จะใช้ช่วยเหลือผู้ประกอบการ คือการปรับลดอัตราภาษีเงินได้นิติบุคคลจากร้อยละ 30 เป็นร้อยละ 23 ในปีแรก (เริ่มใช้วันที่ 1 มกราคม 2555) และเหลือร้อยละ 20 ในปีต่อมา (เริ่มใช้วันที่ 1 มกราคม 2556) จะส่งผลให้รัฐบาลเสียรายได้ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่องบการลงทุนของรัฐบาลในระยะสั้นและระยะยาวได้ นอกจากนี้ รัฐบาลอาจจำเป็นต้องเตรียมงบประมาณบางส่วนเพื่อสนับสนุนผู้ประกอบการในช่วงแรกของการดำเนินมาตรการนี้ อาจส่งผลให้ระดับหนี้สาธารณะเพิ่มขึ้น ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อเสถียรภาพทางการคลังในระยะยาวได้

กล่าวโดยสรุป การเพิ่มอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 300 บาทนั้น ถือเป็นนโยบายที่ดีในการยกระดับความเป็นอยู่ของประชาชน สอดคล้องกับคำครองชีพที่ปรับตัวสูงขึ้นมาก และเป็นแนวทางในการกระตุ้นอำนาจซื้อของประชาชน นอกจากนี้ ยังมีผลต่อการยกระดับผลิตภาพแรงงาน ซึ่งจะช่วยส่งเสริมการเติบโตของเศรษฐกิจโดยรวมในระยะยาว อย่างไรก็ดีตาม การปรับเปลี่ยนนโยบายใดๆ อย่างฉับพลัน เป็นการสร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันให้ระบบเศรษฐกิจทั้งระบบ (Shock) ทั้งนี้ ตามทฤษฎีเศรษฐศาสตร์การเปลี่ยนแปลงอย่างค่อยเป็นค่อยไป (Smooth Adjustment) ย่อมจะดีกว่า Shock ในระบบเศรษฐกิจ เนื่องจากผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนโดยฉับพลัน หรือ Shock นั้น จะส่งผลกระทบในระยะยาว ดังนั้น เพื่อให้ภาคอุตสาหกรรมสามารถปรับตัวและอยู่รอด

ได้ ภาครัฐควรมีมาตรการช่วยเหลือผู้ประกอบการเพิ่มเติม โดยเฉพาะผู้ประกอบการขนาดเล็กและขนาดกลาง เช่น อุดหนุนเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมแทนผู้ประกอบการทันทีในปีแรก และทยอยลดเงินอุดหนุนแบบขั้นบันได หลังจาก que ผู้ประกอบการปรับตัวได้ สนับสนุนการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพแรงงาน เป็นต้น

สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.) (2555) วิเคราะห์ผลกระทบนโยบายค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ 300 บาท/วัน ผลการศึกษามีดังนี้

ผลด้านบวก พบว่า ผู้ใช้แรงงานมีรายได้เพิ่ม ทำให้มีความสามารถในการจับจ่ายใช้สอยหรือกำลังซื้อเพิ่ม เกิดการปรับตัวในการใช้ Knowledge&Skilled-Based มากขึ้น โดยภาครัฐก็ควรให้ความสำคัญกับการจ้างแรงงานที่มีความรู้และประสบการณ์มากขึ้น เพื่อให้คุ้มค่ากับต้นทุนค่าใช้จ่ายด้านแรงงาน ปัจจุบันประเทศไทยอยู่ในภาวะขาดแคลนแรงงาน ทั้งในระดับไร้ฝีมือ และมีฝีมือ ขณะที่อัตราการว่างงานโดยรวม ณ เดือน พ.ค. 2554 อยู่ในระดับ 0.7-0.8% ทำให้มีแนวโน้มที่จะต้องปรับเพิ่มค่าจ้างอยู่แล้ว

ผลด้านลบ พบว่า ต้นทุนภาคธุรกิจสูงขึ้น โดยภาคอุตสาหกรรมมีค่าใช้จ่ายของแรงงานเฉลี่ย 22.6% ภาคการค้าและบริการ 15.6% (ข้อมูลจากโครงการ SME I/O Table) ราคาสินค้าและบริการอาจสูงขึ้น เนื่องจากต้นทุนการผลิตสินค้าและบริการเพิ่ม

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย พบว่า มาตรการที่ต้องทำควบคู่ไปกับการปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ เช่น การปรับขึ้นอย่างค่อยเป็นค่อยไป ในกลุ่มที่มีความพร้อมก่อน เช่น ผู้ประกอบการรายใหญ่หรือขนาดกลาง, SMEs ที่จำเป็นต้องใช้แรงงานทั้งฝีมือหรือมีประสบการณ์ การจูงใจภาครัฐในการปรับเพิ่มค่าแรง เช่น การลดภาษีรายได้นิติบุคคล (สำหรับ SMEs มักมีปัญหาไม่ได้เข้าสู่ระบบภาษีหรืออยู่ในภาวะขาดทุน), การหักคืนภาษี (tax credit) การเพิ่มประสิทธิภาพแรงงาน อาจต้องจัดการอบรมแบบเฉพาะทางให้กับธุรกิจแต่ละสาขา (tailor-made) สำหรับลูกจ้างรายเดิม หรือการอบรมเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ตลาดแรงงานของแรงงานรายใหม่

สัมพันธ์ โยธกุลศิริ (2551) ได้สรุปผลการ ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการค้าบริการรับเหมาก่อสร้างของผู้รับเหมาในจังหวัดเชียงใหม่ ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า มีปัจจัยผลกระทบ 3 ประการที่กลุ่มผู้รับเหมามีความเห็นแตกต่างกันในระดับความสำคัญคือ การขาดการวางแผนและบริหารการเงินที่ดีในการดำเนินธุรกิจการขาดการวางแผนและควบคุมการใช้วัสดุที่ดี และการขาดการวางแผนเรื่องการใช้บุคลากรและการจัดอัตรากำลังการจ้างงาน โดยกลุ่มผู้รับเหมาที่มีเงินทุนหมุนเวียนต่ำกว่า 5 ล้านบาทเห็นว่าปัจจัยต่าง ๆ ดังกล่าวมีความสำคัญมากกว่ากลุ่มผู้รับเหมาที่มีเงินทุนหมุนเวียนสูงกว่า 5 ล้านบาททุกกลุ่มผู้รับเหมาที่มีผลตอบแทนจากการประกอบธุรกิจขาดทุนหรือเท่าทุนเห็นว่ามีความสำคัญมากกว่ากลุ่มผู้รับเหมาที่มีกำไร และกลุ่มผู้รับเหมาที่รับเหมา

งานก่อสร้างอาคารเป็นส่วนใหญ่มองเห็นว่ามีความสำคัญมากกว่ากลุ่มผู้รับเหมาที่รับเหมางานอื่น ๆ อย่างไรก็ตามในการเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มผู้รับเหมาที่มีปัญหาส่งมอบงานล่าช้าไม่น้อยกับกลุ่มผู้รับเหมาที่มีปัญหาส่งมอบงานล่าช้ามากพบว่าไม่มีความเห็นแตกต่างกันอย่างชัดเจน

ชัยวุฒิ ตั้งสมชัย และปิยพรรณ กลั่นกลิ่น (2555) ได้ทำการสำรวจความคิดเห็น กรณีผลกระทบจากนโยบายของรัฐบาลใหม่ที่มีต่อ SMEs ผลการสำรวจผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในภูมิภาคภาคเหนือตอนบน กรณีผลกระทบจากนโยบายของรัฐบาลใหม่ที่มีต่อ SMEs พบว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีความเชื่อมั่นต่อนโยบายเศรษฐกิจของรัฐบาลในระดับมากกว่าร้อยละ 50 คิดเป็นร้อยละ 49.83 สำหรับ ความคิดเห็นของผู้ประกอบการต่อนโยบายของรัฐบาลชุดปัจจุบัน ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในเชิงบวก คิดเป็นร้อยละ 47.00 เนื่องจากรัฐบาลทางานได้รวดเร็วสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนที่มีความขึ้นชอบรัฐบาลชุดนี้ การแก้ปัญหาด้านราคาน้ำมัน นโยบายการปราบปรามยาเสพติด นโยบายการลดภาษี นโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยวให้เศรษฐกิจดีขึ้นและนักท่องเที่ยวเพิ่มมากขึ้น โครงการรับจำนำข้าว นโยบายการกู้ซื้อบ้านหลังแรกและคืนเงินภาษีให้เมื่อซื้อรถคันแรก และแนวทางแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจของรัฐบาล ซึ่งจะกระตุ้นให้เศรษฐกิจในประเทศดีขึ้น และนโยบายส่วนใหญ่ทำเพื่อช่วยเหลือประชาชนรากหญ้าให้มีรายได้เพิ่มขึ้น และจากผลการสำรวจนโยบายที่มีผลกระทบต่อธุรกิจเชิงบวก คือ นโยบายแก้ไขปัญหาเงินเฟ้อและราคาน้ำมันเชื้อเพลิง เช่น ลดการส่งเงินเข้ากองทุนพลังงาน จัดให้มีบัตรเครดิตพลังงาน และดูแลสินค้าอุปโภคบริโภค เป็นต้น นโยบายปรับลดภาษีเงินได้นิติบุคคลเหลือ 23% ในปี พ.ศ. 2555 และเหลือ 20% ปี พ.ศ. 2556 นโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยว โดยให้ปี พ.ศ. 2554-2555 เป็นปีมหัศจรรย์ไทยแลนด์ นโยบายสนับสนุนงานมูลนิธิศิลปาชีพ และโครงการ OTOP นโยบายพัฒนาระบบประกันสุขภาพดำเนินการให้โครงการ 30 บาท รักษาทุกโรคได้จริง นโยบายปฏิรูปการเมืองให้ประชาชนมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวางสร้างความปรองดองของคน ในประเทศและฟื้นฟูประชาธิปไตย นโยบายการปราบปรามยาเสพติดภายใน 12 เดือน นโยบายการปราบปรามการคอร์รัปชัน นโยบายการฟื้นฟูความสัมพันธ์กับประเทศเพื่อนบ้านรองลงมาคือ มีความเห็นต่อนโยบายของรัฐบาลชุดปัจจุบันในเชิงลบ คิดเป็นร้อยละ 45.00 ด้วยเหตุผล ความไม่เชื่อมั่นในแนวทางแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจของรัฐบาล นโยบายส่วนใหญ่ที่มุ่งเน้นไปทาง ประชานิยมมากเกินไป ซึ่งไม่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง นโยบายค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท มีผลกระทบต่อต้นทุนของธุรกิจที่เพิ่มขึ้นอย่างมาก และคิดว่ากิจการไม่สามารถปฏิบัติตามได้ อีกทั้งอาจจะส่งผลให้พนักงานที่อาจถูกเลิกจ้างจำนวนมากค่าครองชีพมีแนวโน้มที่จะเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหาเงินเฟ้อตามมา รวมทั้งประชาชนอาจมีหนี้สินเพิ่มขึ้นนโยบายส่วนใหญ่ไม่ได้ก่อให้เกิดประโยชน์

แก่ธุรกิจขนาดเล็ก และต้องใช้งบประมาณของประเทศจำนวนมากในการบริหารจัดการตามนโยบายดังกล่าว

จากนโยบายของรัฐบาลชุดปัจจุบันผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีแนวทางในการปรับตัวคือ ลดต้นทุนทั้งในด้านการผลิตสินค้าและในด้านการดำเนินงานทางธุรกิจ ประหยัดค่าใช้จ่ายด้านต่าง ๆ คิดเป็นร้อยละ 41.17 รองลงมาคือ ลดจำนวนพนักงานลง จัดหาแรงงานต่างด้าวที่สามารถจ่ายค่าแรงได้ในอัตราที่ถูกกว่ารัฐบาลกำหนด รับพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ให้พนักงานทำงานเพิ่มมากขึ้นกว่าเดิม และพัฒนาศักยภาพแรงงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพคุ้มค่ากับค่าแรงที่ได้รับ คิดเป็นร้อยละ 14.17 ปรับเพิ่มราคาสินค้าหรืออัตราค่าบริการเพื่อชดเชยค่าใช้จ่ายในเรื่องของต้นทุนที่เพิ่มมากขึ้นและพัฒนาคุณภาพสินค้าและบริการเพื่อเพิ่มยอดขายให้ได้มากกว่าเดิม คิดเป็นร้อยละ 9.33 ลดสวัสดิการของพนักงานลง เช่น ไม่มีที่พักให้ ไม่มีอาหารฟรี เป็นต้น คิดเป็นร้อยละ 1.33 และกักตุนสินค้าหรือวัตถุดิบต่าง ๆ ในขณะที่ยังมีราคาไม่สูงมากนัก คิดเป็นร้อยละ 0.50

2.5 นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้อง

ผลกระทบต้นทุนแรงงาน หมายถึง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่แรงงานได้รับการปรับขึ้นจากนโยบายค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท ส่งผลให้ต้นทุนด้านแรงงานสูงขึ้นและส่งผลกระทบต่อต้นทุนแรงงานบริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาดกลางและขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร ซึ่งอาจเกิดได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม ผลกระทบทางตรง เช่น ต้นทุนค่าแรงในการทำงานสูงขึ้น และผลกระทบทางอ้อม เช่น ค่าวัสดุและบริการสูงขึ้น เป็นต้น

นโยบายค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท หมายถึง นโยบายประชานิยมของพรรคเพื่อไทย ภายใต้การนำของนางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี กำหนดปรับค่าจ้างขั้นต่ำ 300 ต่อวัน เป็นค่าจ้างที่จ่ายแก่แรงงานไร้ฝีมือหนึ่งคน เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ตามสมควรแก่สภาพเศรษฐกิจและสังคมในท้องถิ่น

แนวทางการปรับตัว หมายถึง วิธีการที่ผู้บริหารบริษัทรับเหมาก่อสร้างเลือกใช้เพื่อบริหารจัดการลดค่าใช้จ่ายในส่วนอื่น ๆ ทดแทนต้นทุนค่าแรงที่เพิ่มขึ้นเพื่อให้กิจการมีผลการดำเนินงานได้ผลกำไรเท่าเดิมได้ หลังจากได้ผลกระทบต้นทุนแรงงาน จากนโยบายค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีความมุ่งศึกษาความคิดเห็นของบริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาดกลางและย่อมในกรุงเทพมหานครต่ออัตราค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท เมื่อนโยบายค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 1 เมษายน 2555 ที่ผ่านมา ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัยและได้นำเสนอเป็นหัวข้อตามลำดับ ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาดกลางและขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารของบริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาดกลางและขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร จำนวน 30 บริษัท วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Nonprobability Sampling) ใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างซึ่งพิจารณาจากการตัดสินใจของผู้วิจัยเอง ลักษณะของกลุ่มที่เลือกเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงต้องอาศัยความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์ในเรื่องนั้น ๆ ของผู้ทำวิจัย การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบนี้มีชื่อเรียกอีกอย่างว่า Judgment Sampling

ตารางที่ 3.1 รายชื่อตัวอย่างบริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาดกลางและย่อมในกรุงเทพมหานคร

ลำดับ	ชื่อบริษัท	รับเหมาก่อสร้าง
1	บริษัท การ์เด็น รีสอร์ท อินน์ จำกัด	รับเหมาก่อสร้างและซื้อขายวัสดุก่อสร้าง
2	บริษัท ยี่สิบแปด จำกัด	ประกอบกิจการรับเหมาก่อสร้างทุกชนิด
3	บริษัท แปซิฟิก เจเนอรัล คอนแทรกเตอร์ จำกัด	รับเหมาก่อสร้างอาคารบ้านเรือน ผลิต ซื้อขาย แลก
4	บริษัท ธวัช เอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด	ประกอบกิจการออกแบบระบบ รับเหมาก่อสร้าง
5	บริษัท ฟรุ๊ตโตส อินดัสทรี (ประเทศไทย) จำกัด	รับเหมาก่อสร้างทุกชนิด จำหน่าย

ตารางที่ 3.1 รายชื่อตัวอย่างบริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาดกลางและย่อมในกรุงเทพมหานคร (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อบริษัท	รับเหมาก่อสร้าง
6	บริษัท ทิพากร จำกัด	ประกอบกิจการรับเหมาก่อสร้าง อาคาร
7	บริษัท ยูนิโกล จำกัด	ทำการรับเหมาก่อสร้างอาคารที่พักอาศัย
8	บริษัท เซราเทค อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด	รับเหมาก่อสร้างอาคาร
9	บริษัท ยูนิโก้ จำกัด	ผลิตและจำหน่ายวัสดุก่อสร้าง
10	บริษัท ประยูรชัย (1984) จำกัด	รับเหมาก่อสร้าง
11	บริษัท ไอยเรศ จำกัด	รับเหมาก่อสร้างอาคาร
12	บริษัท รัชดาวัสดุก่อสร้าง จำกัด	จำหน่ายปลีกวัสดุก่อสร้างทุกชนิด
13	บริษัท เอ็ม.ซี.คอนสตรัคชั่น (1979) จำกัด	รับจ้างเหมาก่อสร้าง ทำทางหลวง
14	บริษัท เสริมสงวนก่อสร้าง จำกัด	ประกอบกิจการรับเหมาก่อสร้างถนน
15	บริษัท พีระมิดคอนกรีต จำกัด	รับเหมาก่อสร้าง
16	บริษัท วิบูลย์ธานี ทาวเวอร์ จำกัด	รับเหมาก่อสร้าง
17	บริษัท เดอะ ขอร์ช ซิตี จำกัด	ประกอบกิจการรับเหมาก่อสร้าง
18	บริษัท มารีนาลากูน จำกัด	ประกอบกิจการรับเหมาก่อสร้าง
19	บริษัท บุญสหการสร้าง (1969) จำกัด	รับเหมาก่อสร้างอาคาร
20	บริษัท ธาราวิญ คอนสตรัคชั่น จำกัด	รับเหมาก่อสร้าง
21	บริษัท ไทย เอ็นจิเนียร์และอุตสาหกรรม จำกัด	รับเหมาก่อสร้างอาคารบ้านเรือน
22	บริษัท ซี.วี.เอ็น. ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด	รับเหมาก่อสร้างอาคาร อาคารที่พัก
23	บริษัท กำจรกิจก่อสร้าง จำกัด	ประกอบธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง
24	บริษัท ก.นราพัฒน์ จำกัด	รับเหมาก่อสร้าง
25	บริษัท ھرรษา สมุย จำกัด	รับเหมาก่อสร้างและตกแต่งภายใน
26	บริษัท วงษ์สยามก่อสร้าง จำกัด	รับเหมาก่อสร้างอื่น ๆ
27	บริษัท พรรณสิริ พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด	ทำการรับเหมาก่อสร้าง จ้างเหมาก่อสร้าง
28	บริษัท โรด แอนด์ ไปป์ คอนสตรัคชั่น จำกัด	รับเหมาก่อสร้างถนน เขื่อน สะพาน
29	บริษัท มารีน สเตป (ประเทศไทย) จำกัด	รับเหมาก่อสร้าง
30	บริษัท องครักษ์ก่อสร้าง จำกัด	รับเหมาก่อสร้างทุกชนิด

3.2 สมมติฐานในการวิจัย

ในการวิจัย การสำรวจความคิดเห็นของบริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาดกลางและย่อมในกรุงเทพมหานครต่ออัตราค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท ครั้งนี้ ผู้ศึกษาดึงสมมติฐานเพื่อศึกษาความคิดเห็นผู้บริหารบริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาดกลางและขนาดย่อมในกรุงเทพมหานครจากผลกระทบต้นทุนแรงงานจากนโยบายค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท ดังนี้

1. สมมติฐานเกี่ยวกับระดับผลกระทบต่อต้นทุนแรงงานบริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาดกลางและขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร

2. สมมติฐานเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการปรับตัวในการดำเนินธุรกิจให้คงไว้ซึ่งกำไรเท่าเดิมหลังจากนโยบายค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท บังคับใช้กับข้อมูลทั่วไปของบริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาดกลางและขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร

3. สมมติฐานเกี่ยวกับแนวทางการปรับตัวจากผลกระทบการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เมื่อต้นทุนค่าแรงที่เพิ่มขึ้นผู้บริหารสามารถบริหารจัดการเพื่อให้กิจการมีผลการดำเนินงานได้ผลกำไรเท่าเดิมได้

โดยผลลัพธ์ที่ได้จะเป็นผลจากการสำรวจความคิดเห็นของผู้บริหารบริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาดกลางและขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร ซึ่งกำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 30 บริษัท

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3.1 ลักษณะเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยแบบสอบถาม 1 ชุด โดยแบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของบริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาดกลางและขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check – List) ประกอบด้วยข้อมูลส่วนต่าง ๆ ทั้งหมด 6 ข้อ ได้แก่ วุฒิการศึกษาของผู้บริหาร, ระยะเวลาในการดำเนินกิจการ, เงินลงทุนในปัจจุบัน, แหล่งเงินทุนที่ใช้ในกิจการ, ประเภทของงานก่อสร้าง และ จำนวนพนักงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบต้นทุนรวมและการตัดสินใจเลิกกิจการ ซึ่งมีทั้งหมด 2 ข้อ และเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าแบ่งระดับผลกระทบเป็น 5 ระดับ คือ ระดับผลกระทบมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการปรับตัวในการดำเนินธุรกิจให้คงไว้ซึ่งกำไรเท่าเดิมของบริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาดกลางและขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีทั้งหมด 7 ข้อ และเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าแบ่งระดับความสามารถ

ในการปรับตัวในการดำเนินธุรกิจให้คงไว้ซึ่งกำไรเท่าเดิมเป็น 5 ระดับ คือ ระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการปรับตัวหลังจากได้รับผลกระทบ ต้นทุนแรงงานจากการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจากนโยบายค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท ซึ่งมีทั้งหมด 10 ข้อและเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าแบ่งระดับผลกระทบเป็น 5 ระดับ คือ ระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นอื่น ๆ เกี่ยวกับแนวทางการปรับตัวหลังจากได้รับผลกระทบ ต้นทุนแรงงานจากการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจากนโยบายค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท

3.3.2 วิธีสร้างเครื่องมือ การสร้างเครื่องมือใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลกระทบที่เกิดขึ้นกับบริษัทรับมือก่อสร้างขนาดกลางและขนาดย่อมจากนโยบายค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง ตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาหลักการทฤษฎีจากตำรา เอกสาร บทความทางวิชาการและงานวิจัย
2. นำข้อมูลที่ได้มากำหนดกรอบแนวความคิดในการวิจัย
3. สร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามตามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ ระดับผลกระทบมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด แล้วเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความเหมาะสมของสำนวนภาษา การใช้ถ้อยคำ และนำแบบสอบถามไปปรับปรุงแก้ไข
4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับบุคลากรที่ไม่ใช่ กลุ่มตัวอย่าง หลังจากนั้นจึงนำมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งก่อนนำไปทดลองใช้เพื่อหาคุณภาพรายข้อและหาค่าอำนาจจำแนกโดยการหาค่าสัมพันธระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.1 ผู้วิจัยจะดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรที่เกี่ยวข้องผ่านทางช่องทางหลายช่องทางดังนี้คือ

1. แจกด้วยตนเองและเก็บคืนด้วยตนเอง
2. ผ่านทางอีเมลโดยให้ผู้กรอกแบบสอบถามตอบกลับผ่านทางอีเมล

3.4.2 เป้าหมายการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยคือได้รับแบบสอบถามคืนจำนวนร้อยละ 100 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด

3.4.3 รวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้มาดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามนำมาทำการวิเคราะห์ หาค่าสถิติต่าง ๆ ตามลำดับขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาดกลางและขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequencies) ค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบต้นทุนรวมและการตัดสินใจเลิกกิจการ ซึ่งมีทั้งหมด 2 ข้อและเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าแบ่งระดับผลกระทบเป็น 5 ระดับ คือ ระดับผลกระทบมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย โดยถือเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2535)

ค่าเฉลี่ย	แปลความหมาย
4.50 – 5.00	ผลกระทบที่เกิดขึ้นอยู่ในระดับมากที่สุด
3.50 – 4.49	ผลกระทบที่เกิดขึ้นอยู่ในระดับมาก
2.50 – 3.49	ผลกระทบที่เกิดขึ้นอยู่ในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	ผลกระทบที่เกิดขึ้นอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.49	ผลกระทบที่เกิดขึ้นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการปรับตัวในการดำเนินธุรกิจให้คงไว้ซึ่งกำไรเท่าเดิมของบริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาดกลางและขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีทั้งหมด 7 ข้อและเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าแบ่งระดับความสามารถในการปรับตัวในการดำเนินธุรกิจให้คงไว้ซึ่งกำไรเท่าเดิมเป็น 5 ระดับ คือ ระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย โดยถือเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2535)

ค่าเฉลี่ย	แปลความหมาย
4.50 – 5.00	ความสามารถในการปรับตัวปรับตัวในการดำเนินธุรกิจให้คงไว้ซึ่งกำไรเท่าเดิมกับข้อมูลทั่วไปของบริษัทอยู่ในระดับมากที่สุด
3.50 – 4.49	ความสามารถในการปรับตัวปรับตัวในการดำเนินธุรกิจให้คงไว้ซึ่งกำไรเท่าเดิมกับข้อมูลทั่วไปของบริษัทอยู่ในระดับมาก
2.50 – 3.49	ความสามารถในการปรับตัวปรับตัวในการดำเนินธุรกิจให้คงไว้ซึ่งกำไรเท่าเดิมกับข้อมูลทั่วไปของบริษัทอยู่ในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	ความสามารถในการปรับตัวปรับตัวในการดำเนินธุรกิจให้คงไว้ซึ่งกำไรเท่าเดิมกับข้อมูลทั่วไปของบริษัทอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.49	ความสามารถในการปรับตัวปรับตัวในการดำเนินธุรกิจให้คงไว้ซึ่งกำไรเท่าเดิมกับข้อมูลทั่วไปของบริษัทอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการปรับตัวหลังจากได้รับผลกระทบต้นทุนแรงงานจากการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจากนโยบายค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท ซึ่งมีทั้งหมด 10 ข้อและเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าแบ่งระดับผลกระทบเป็น 5 ระดับ คือ ระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย โดยถือเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2535)

ค่าเฉลี่ย	แปลความหมาย
4.50 – 5.00	ความสามารถในการปรับตัวอยู่ในระดับมากที่สุด
3.50 – 4.49	ความสามารถในการปรับตัวอยู่ในระดับมาก
2.50 – 3.49	ความสามารถในการปรับตัวอยู่ในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	ความสามารถในการปรับตัวอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.49	ความสามารถในการปรับตัวอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 5 วิเคราะห์สรุปความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการปรับตัวหลังจากได้รับผลกระทบต้นทุนแรงงานจากการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจากนโยบายค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.6.1 สถิติพื้นฐาน

3.6.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

3.6.1.2 การหาค่าเฉลี่ยเลข (Mean)

$$\bar{X} = \frac{\sum fx}{n} \quad (3.1)$$

$\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ยคะแนน

n แทน จำนวนคำตอบทั้งหมด

f แทน จำนวนความถี่ของแต่ละคำตอบ

x แทน ค่าเฉลี่ยน้ำหนักในแต่ละคำตอบ

3.6.1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

$$SD = \frac{\sqrt{n \sum fn - (\sum fx)^2}}{n(n-1)} \quad (3.2)$$

SD แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

x แทน ค่าน้ำหนักในแต่ละคำตอบ

n แทน จำนวนคำตอบทั้งหมด

f แทน ความถี่ของแต่ละคำตอบ

3.6.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

ทำการทดสอบสมมติฐานข้อมูลทั่วไปบริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาดกลางและขนาดย่อมในกรุงเทพมหานครที่ต่างกันจะได้รับผลกระทบต้นทุนแรงงานจากนโยบายค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท แตกต่างกันโดยทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไปและตัวแปรตามที่มีระดับการวัดแบบช่วงหรืออัตราส่วนทดสอบ (Interval or Ratio) ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่ม ใช้สถิติในการวิเคราะห์ คือ F – test (One – way Analysis of Variance : One – way ANOVA)

คำจำกัดความต่าง ๆ ใน ANOVA

Sample size : $n_1, n_2, n_3, \dots, n_k$

Sample size : $\bar{x}_1, \bar{x}_2, \bar{x}_3, \dots, \bar{x}_k$

Sample variation : $s_1^2, s_2^2, s_3^2, \dots, s_k^2$

Total sample size : $n = n_1 + n_2 + n_3 + \dots + n_k$

Grand average : $\bar{\bar{x}} = \text{Average of all } n \text{ response}$

คำว่า Grand average คือค่าเฉลี่ยของค่าเฉลี่ย อีกที ซึ่งก็คือการให้ค่าน้ำหนักหรืออัตราส่วนของ Sample size เทียบกับ Total sample size และค่าเฉลี่ยแต่ละค่า ตามสมการนี้

$$\bar{\bar{x}} = \left(\frac{n_1}{n}\right) \bar{x}_1 + \left(\frac{n_2}{n}\right) \bar{x}_2 + \left(\frac{n_3}{n}\right) \bar{x}_3 + \dots + \left(\frac{n_k}{n}\right) \bar{x}_k \quad (3.3)$$

เราสามารถหาค่า Between-samples variation จากสมการ

$$SSTr = n_1(\bar{x}_1 - \bar{\bar{x}})^2 + n_2(\bar{x}_2 - \bar{\bar{x}})^2 + n_3(\bar{x}_3 - \bar{\bar{x}})^2 + \dots + n_k(\bar{x}_k - \bar{\bar{x}})^2 \quad (3.4)$$

เนื่องจากสมการเป็นการบวกกันของพจน์กำลังสอง จึงเรียกอีกอย่างว่า “Treatment sum of squares”

และเราสามารถหาค่า Within-samples variation จากสมการ

$$SSE = \sum_{j=1}^{n_1} (x_{1j} - \bar{x}_1)^2 + \sum_{j=1}^{n_2} (x_{2j} - \bar{x}_2)^2 + \sum_{j=1}^{n_3} (x_{3j} - \bar{x}_3)^2 + \dots + \sum_{j=1}^{n_k} (x_{kj} - \bar{x}_k)^2 \quad (3.5)$$

ซึ่งสมการนี้สุดท้าย ก็จะมีค่าเท่ากับสมการต่อไปนี้

$$SSE = (n_1 - 1) s_1^2 + (n_2 - 1) s_2^2 + (n_3 - 1) s_3^2 + \dots + (n_k - 1) s_k^2 \quad (3.6)$$

เนื่องจากในการใช้ ANOVA นั้น ค่า Variation จะเป็นค่าที่แสดงถึงขนาดของความคลาดเคลื่อนออกจากค่าเฉลี่ย ของบรรดาข้อมูลใด ๆ เราจึงเรียกว่า Error แทนคำว่า Variation และจากสมการข้างบน

นั่นเป็นการหาค่าผลบวกของพจน์กำลังสองของ Variation (Error) เราจึงเรียกค่านี้ว่า "Sum square of error"

และเมื่อนำ $SSTr$ มารวมกันกับ SSE เราจึงเรียกว่า Sum square total

$$SST = SSTr + SSE \quad (3.7)$$

จากคำว่า Between-samples หรือ Within-sample นั้น Sample จะหมายถึง Level หรือ Treatment นั้นเอง ถ้า Between ก็จะมีระหว่าง Level (Treatment) ส่วน Within ก็จะหมายถึง ระหว่างข้อมูล ในแต่ละ Level (Treatment) กรุณาดูในตัวอย่างที่จะกล่าวถึง

เราสามารถหาค่า Degree of freedom ได้ดังนี้

เมื่อ SST คือ ผลรวมทั้งหมด ดังนั้น $df = n-1$ โดยที่ n คือผลรวม ของจำนวนตัวอย่าง(ข้อมูล) ทั้งหมดจาก ทุก ๆ Level นั้นเอง

และ $SSTr$ คือผลรวม ระหว่าง Level ดังนั้น $df = k-1$ โดยที่ k คือจำนวน Level นั้นเอง

และ SSE คือผลรวมที่เกิดจาก ทุก ๆ ข้อมูลของทุก Level ดังนั้น $df = n-k$

จุดประสงค์ที่เราต้องหาค่า Degree of freedom ก็เพราะเราต้องการหาค่าเฉลี่ยของแต่ละพจน์ในสมการ

$$MSTr = \frac{SSTr}{k-1} \quad (3.8)$$

$$MSE = \frac{SSE}{n-k} \quad (3.9)$$

$MSTr$: Mean square for treatments (Between-sample)

MSE : Mean square error (Within-sample)

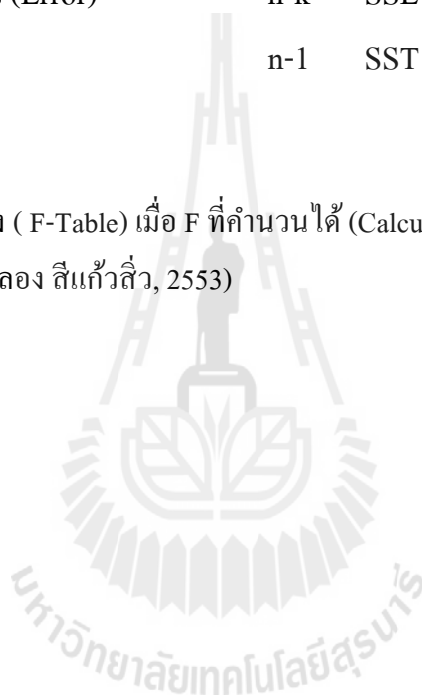
อัตราส่วนระหว่าง $MSTr$ กับ MSE คือค่า สถิติที่ใช้ทดสอบ ANOVA (Test statistic) ซึ่งเราเรียกย่อ ๆ ว่า F

$$F = \frac{MSTr}{MSE} \quad (3.10)$$

มีมากมายหลายสมการและหลายค่าจริง เพื่อให้มองเห็นภาพรวมของ ANOVA จึงได้มีการสรุปในรูปตาราง ซึ่งเรียกว่า ANOVA Table ดังนี้

Source of Variation	df	SS	MS	F
Between samples (Treatments)	k-1	SSTr	MSTr	MSTr/MSE
Within samples (Error)	n-k	SSE	MSE	
Total variation	n-1	SST		

หาค่า F Critical จากตาราง (F-Table) เมื่อ F ที่คำนวณได้ (Calculated) มากกว่า F-Critical จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (ทดลอง สีแก้วสีว, 2553)



บทที่ 4

ผลของการศึกษา

การศึกษาในครั้งนี้ได้คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาดกลางและขนาดย่อมในกรุงเทพมหานครโดยมีผู้บริหารเป็นตัวแทนให้เห็น จำนวน 30 บริษัท เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนกลับมาจำนวน 30 ชุด ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลข้อมูลดังกล่าว โดยจะเสนอออกเป็นตอน ๆ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบต้นทุนรวมและการตัดสินใจเลิกกิจการ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการปรับตัวในการดำเนินธุรกิจให้คงไว้ซึ่งกำไรเท่าเดิมกับข้อมูลทั่วไปของบริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาดกลางและขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการปรับตัวหลังจากได้รับผลกระทบต้นทุนแรงงาน

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการปรับตัวหลังจากได้รับผลกระทบต้นทุนแรงงาน

การวิเคราะห์ผลการสำรวจสำหรับ ตอนที่ 2, ตอนที่ 3 และ ตอนที่ 4

การวิเคราะห์ผลการสำรวจ สำหรับ ตอนที่ 2, ตอนที่ 3, และ ตอนที่ 4 มีการแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์เพื่อหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวอย่างรวมทั้งหมด ข้อมูลและผลที่ได้จะแสดงในรูปของตาราง 2 ตาราง โดยตารางแรกจะเป็นตารางที่แสดงข้อมูลความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านก่อนการวิเคราะห์ผล ส่วนตารางที่สอง จะเป็นตารางที่แสดงผลที่มีการวิเคราะห์แล้ว อันได้แก่ ค่า $\bar{X}$ ค่า SD และ ระดับของผล (น้อยที่สุด-มากที่สุด) โดยในตอนที่ 4 จะมีการเรียงลำดับไว้ด้วย เพื่อแสดงว่าแนวทางการปรับตัวใดมีผู้ลงความเห็นว่าจะรนำมาใช้มากที่สุด

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์เพื่อหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวอย่าง ตามการจัดกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลทั่วไปของตัวอย่างด้วย 7 รูปแบบ คือ

1. จำแนกกลุ่มตัวอย่างตามระดับการศึกษาของผู้บริหารบริษัทรับเหมาฯ โดย แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี, ระดับปริญญาตรี และ สูงกว่าระดับปริญญาตรี
2. จำแนกกลุ่มตัวอย่างตามประสบการณ์การทำงานก่อสร้างของผู้บริหารฯ โดย แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ 1-10 ปี, 11-20 ปี และ มากกว่า 20 ปี
3. จำแนกกลุ่มตัวอย่างตามระยะเวลาในการดำเนินการของบริษัทฯ โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ 1-10 ปี, 11-20 ปี และ มากกว่า 20 ปี
4. จำแนกกลุ่มตัวอย่างตามเงินลงทุนในปัจจุบัน(เงินทุนจดทะเบียนบริษัท) โดย แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ 1-10 ล้านบาท, 11-20 ล้านบาท และ มากกว่า 20 ล้านบาท
5. จำแนกกลุ่มตัวอย่างตามแหล่งเงินทุนที่ใช้ในกิจการโดยแบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ใช้แหล่งเงินทุนเพียงแหล่งเดียว,กลุ่มที่ใช้แหล่งเงินทุน 2 แหล่ง และ กลุ่มที่ใช้แหล่งเงินทุน 3 แหล่ง
6. จำแนกกลุ่มตัวอย่างตามประเภทของงานก่อสร้าง โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ทำงานก่อสร้างประเภทเดียว, กลุ่มที่ทำงานก่อสร้าง 2 ประเภท และ กลุ่มที่ทำงานทั้ง 3 ประเภท
7. จำแนกกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนพนักงานในบริษัทโดยแบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ น้อยกว่า 50 คน, 50-100 คน และ มากกว่า 100 คน

จากนั้นนำค่าที่ได้ มาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ตามหลักทฤษฎี One-Way ANOVA

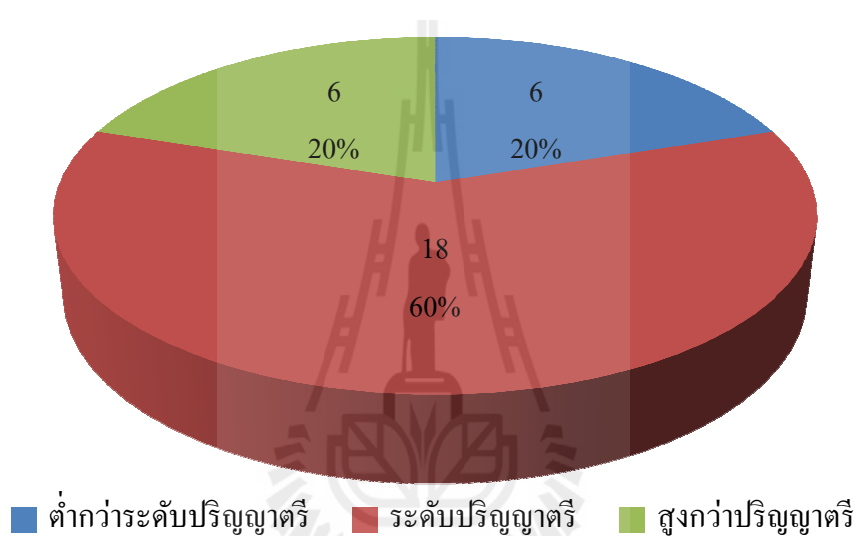
ผลการวิเคราะห์ที่ได้จะถูกแสดงอยู่ในรูปแบบของตาราง 2 ตาราง และอีก 1 กราฟแท่ง โดยตารางแรก จะแสดงถึงจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง ค่า $\bar{X}$ ค่า SD และ ระดับของผล (น้อยที่สุด-มากที่สุด) โดยตารางดังกล่าวจะสามารถทำให้เราทราบได้ว่า ช่วงหรือกลุ่มย่อยใด ๆ มีระดับค่าต่าง ๆ เป็นอย่างไร มากหรือน้อยกว่าช่วงหรือกลุ่มย่อยอื่น ๆ สำหรับตารางที่สอง จะเป็นตารางที่นำค่าเฉลี่ยของกลุ่มย่อยต่าง ๆ ในหมวดเดียวกันของตารางแรก มาวิเคราะห์ความแตกต่าง โดยทฤษฎี One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\alpha = 0.05$ และแสดงค่า F-Factor ถ้า $F\text{-Factor} < F\text{-Critical}$ แปลผลได้ว่าไม่มีความแตกต่าง แต่ถ้า $F\text{-Factor} > F\text{-Critical}$ แปลผลได้ว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = 0.05$ สำหรับกราฟแท่ง จะแสดงถึง ค่า $\bar{X}$ ของตัวอย่างทั้งหมด

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (N=30)

การศึกษาเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารบริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาดกลางและขนาดย่อมในกรุงเทพมหานครของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับ วุฒิการศึกษาของผู้บริหาร ประสบการณ์ทำงานของผู้บริหาร ระยะเวลาในการดำเนินการ เงินลงทุนในปัจจุบัน แหล่งเงินทุนที่ใช้ในกิจการ ประเภทของงานก่อสร้าง และจำนวนพนักงาน ซึ่งผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถาม จำนวน 30 ชุด สามารถเก็บรวบรวมได้ 30 ชุด ซึ่งผลการวิเคราะห์มีดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามวุฒิการศึกษาของผู้บริหาร

วุฒิการศึกษาของผู้บริหาร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	6	20
ระดับปริญญาตรี	18	60
สูงกว่าปริญญาตรี	6	20
รวม	30	100

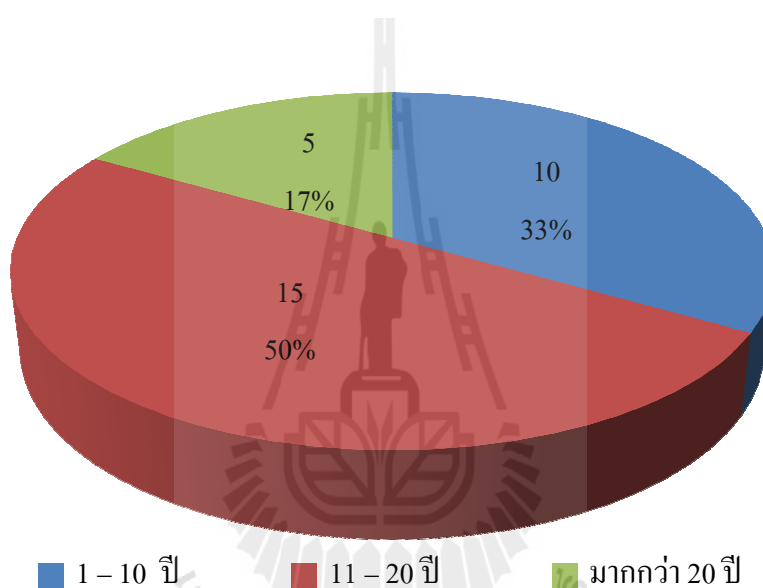


รูปที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามวุฒิการศึกษาของผู้บริหาร

จากตารางที่ 4.1 ปรากฏว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 60 ส่วนที่เหลือ ต่ำกว่าระดับปริญญาตรีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 20 และสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 20

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์การทำงานก่อสร้างของผู้บริหาร

ประสบการณ์การทำงานก่อสร้างของผู้บริหาร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1-10 ปี	10	33
11-20 ปี	15	50
มากกว่า 20 ปี	5	17
รวม	30	100



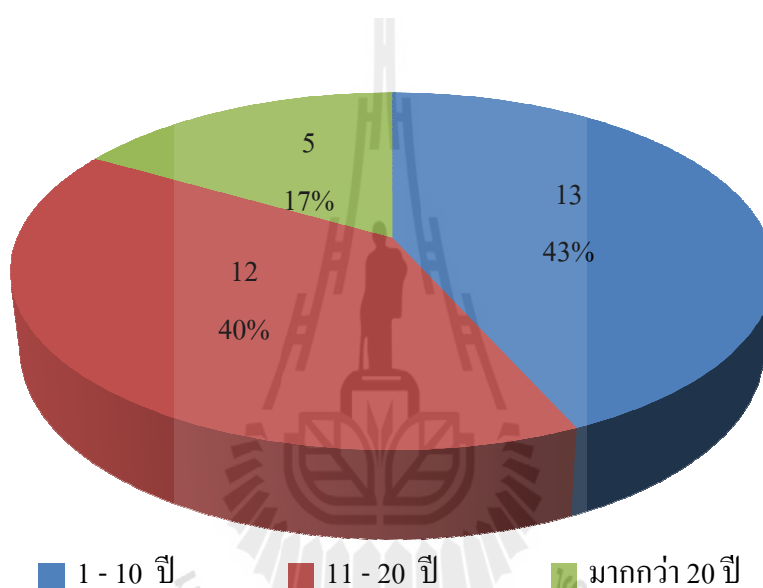
รูปที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์การทำงานก่อสร้างของผู้บริหาร

จากตารางที่ 4.2 ปรากฏว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานก่อสร้างอยู่ในช่วง 11-20 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 50 รองลงมาคือช่วง 1-10 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 33 และมากกว่า 20 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 17

ทั้งนี้ การจัดกลุ่มตัวอย่างตามตารางที่ 4.2 ได้ทำการปรับช่วงกลุ่มตัวอย่างแตกต่างไปจากช่วงกลุ่มตัวอย่างตามแบบสอบถาม คือ ช่วงกลุ่มตัวอย่าง 1-3 ปี, 4-5 ปี และ 6-10 ปี รวมกันเป็นช่วง 1-10 ปี เพียงช่วงเดียว เนื่องจากจำนวนตัวอย่างตามกลุ่มเดิม ไม่เหมาะสมต่อการวิเคราะห์ผลตามหลักสถิติ โดยจำนวนตัวอย่างตามกลุ่มเดิมสามารถดูได้ที่ ภาคผนวก ข

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาในการดำเนินการของบริษัท

ระยะเวลาในการดำเนินการของบริษัท	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1-10 ปี	13	43
11-20 ปี	12	40
มากกว่า 20 ปี	5	17
รวม	30	100



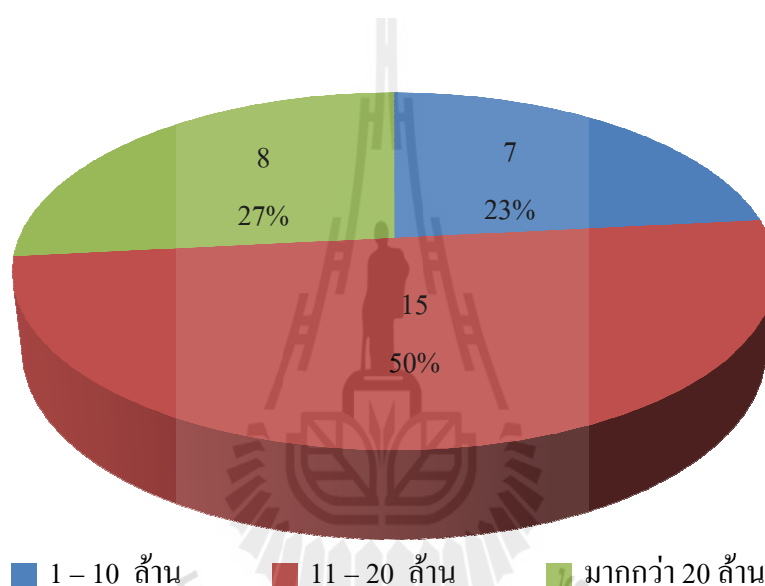
รูปที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาในการดำเนินการของบริษัท

จากตารางที่ 4.3 ปรากฏว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการดำเนินการของบริษัทอยู่ในช่วง 1-10 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 43 รองลงมาคือ 11-20 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 40 ช่วง มากกว่า 20 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 17

ทั้งนี้ การจัดกลุ่มตัวอย่างตามตารางที่ 4.3 ได้ทำการปรับช่วงกลุ่มตัวอย่างแตกต่างไปจากช่วงกลุ่มตัวอย่างตามแบบสอบถาม คือ ช่วงกลุ่มตัวอย่าง 1-5 ปี และ 6-10 ปี รวมกันเป็นช่วง 1-10 ปี เพียงช่วงเดียว และ ช่วงกลุ่มตัวอย่าง 11-15 ปี และ 16-20 ปี รวมกันเป็นช่วง 11-20 ปี เพียงช่วงเดียวเนื่องจากจำนวนตัวอย่างตามกลุ่มเดิม ไม่เหมาะสมต่อการวิเคราะห์ผลตามหลักสถิติ โดยจำนวนตัวอย่างตามกลุ่มเดิมสามารถดูได้ที่ ภาคผนวก ข

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเงินลงทุนในปัจจุบัน(เงินทุนจดทะเบียนบริษัท)

เงินลงทุนในปัจจุบัน(เงินทุนจดทะเบียนบริษัท)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1-10 ล้านบาท	7	23
11-20 ล้านบาท	15	50
มากกว่า 20 ล้านบาท	8	27
รวม	30	100



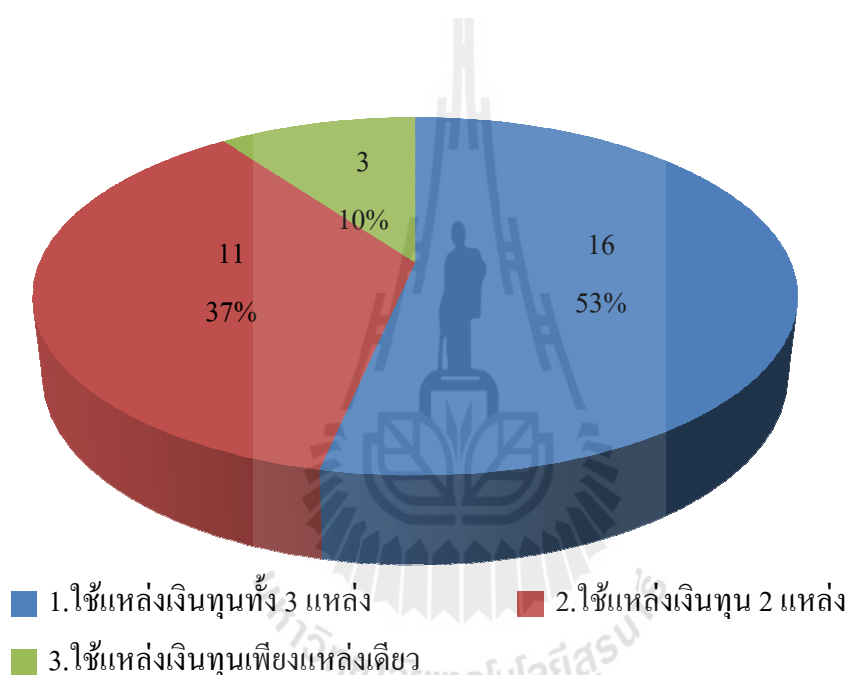
รูปที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเงินลงทุนในปัจจุบัน (เงินทุนจดทะเบียนบริษัท)

จากตารางที่ 4.4 ปรากฏว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีเงินลงทุนในปัจจุบัน (เงินทุนจดทะเบียนบริษัท) ช่วง 11-20 ล้านบาท 15 คน คิดเป็นร้อยละ 50 รองลงมาคือมากกว่า 20 ล้านบาท จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 27 และสุดท้ายช่วง 1-10 ล้านบาท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 24

ทั้งนี้ การจัดกลุ่มตัวอย่างตามตารางที่ 4.4 ได้ทำการปรับช่วงกลุ่มตัวอย่างแตกต่างไปจากช่วงกลุ่มตัวอย่างตามแบบสอบถาม คือ ช่วงกลุ่มตัวอย่าง น้อยกว่า 1 ล้านบาท, 1-5 ล้านบาท และ 6-10 ล้านบาท รวมกันเป็นช่วง 1-10 ล้านบาท เพียงช่วงเดียว และ ช่วงกลุ่มตัวอย่าง 11-15 ล้านบาท และ 16-20 ล้านบาท รวมกันเป็นช่วง 11-20 ล้านบาท เพียงช่วงเดียวเนื่องจากจำนวนตัวอย่างตามกลุ่มเดิม ไม่เหมาะสมต่อการวิเคราะห์ผลตามหลักสถิติ โดยจำนวนตัวอย่างตามกลุ่มเดิมสามารถดูได้ที่ ภาคผนวก ข

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามแหล่งเงินทุนที่ใช้ในกิจการ(เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

แหล่งเงินทุนที่ใช้ในกิจการ	จำนวน	ร้อยละ
1.ใช้แหล่งเงินทุนทั้ง 3 แหล่ง	16	53
2.ใช้แหล่งเงินทุน 2 แหล่ง	11	37
3.ใช้แหล่งเงินทุนเพียงแหล่งเดียว	3	10
รวม	30	100



รูปที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามแหล่งเงินทุนที่ใช้ในกิจการ (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

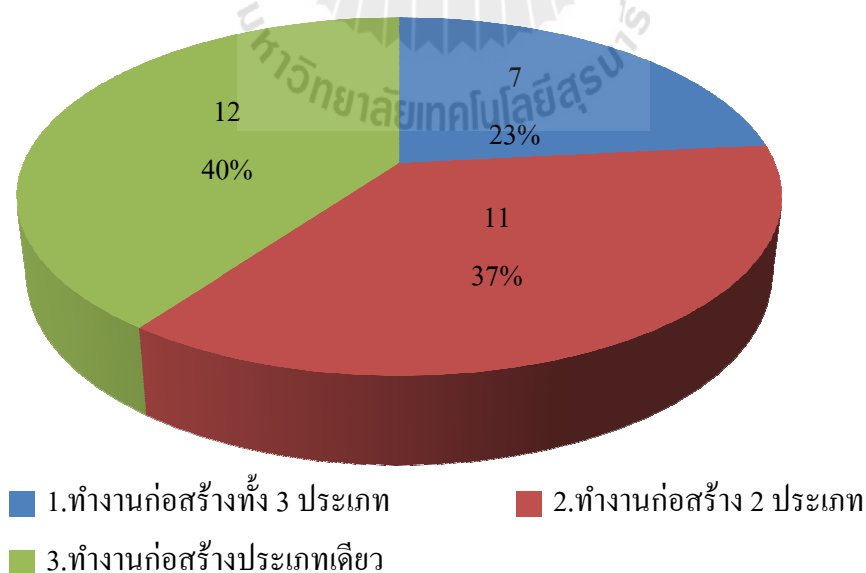
จากตารางที่ 4.5 และ 4.6 ปรากฏว่า บริษัทส่วนใหญ่ ใช้เงินทุนจากทั้ง 3 แหล่ง คือ เงินทุนส่วนตัวของเจ้าของกิจการ, ธนาคารพาณิชย์ และ สถาบันการเงินอื่น ๆ โดยมี จำนวน 16 บริษัท จาก 30 บริษัท หรือคิดเป็น ร้อยละ 53 มี 11 บริษัทหรือ ร้อยละ 37 ที่ใช้แหล่งเงินทุน 2 แหล่ง และ 3 บริษัท หรือ ร้อยละ 10 ที่ใช้เงินทุนจากแหล่งเดียว โดยธนาคารพาณิชย์ เป็นแหล่งเงินทุนที่ทุกบริษัท เลือกใช้ รองลงมาจะเป็นเงินทุนส่วนตัวของเจ้าของกิจการ สุดท้ายจะเป็นแหล่งเงินทุนจากสถาบันการเงินอื่นๆ

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามแหล่งเงินทุนที่ใช้ในกิจการตามการเลือกใช้ (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

แหล่งเงินทุนที่ใช้ในกิจการ	เลือก		ไม่เลือก	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1.เงินทุนส่วนตัวของเจ้าของกิจการ	24	80	6	20
2.ธนาคารพาณิชย์	30	100	-	-
3.สถาบันการเงินอื่น ๆ	19	63	11	37

ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประเภทของงานก่อสร้าง(เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

ประเภทของงานก่อสร้าง	จำนวน	ร้อยละ
1.ทำงานก่อสร้างทั้ง 3 ประเภท	7	23
2.ทำงานก่อสร้าง 2 ประเภท	11	37
3.ทำงานก่อสร้างประเภทเดียว	12	40
รวม	30	100



รูปที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประเภทของงานก่อสร้าง

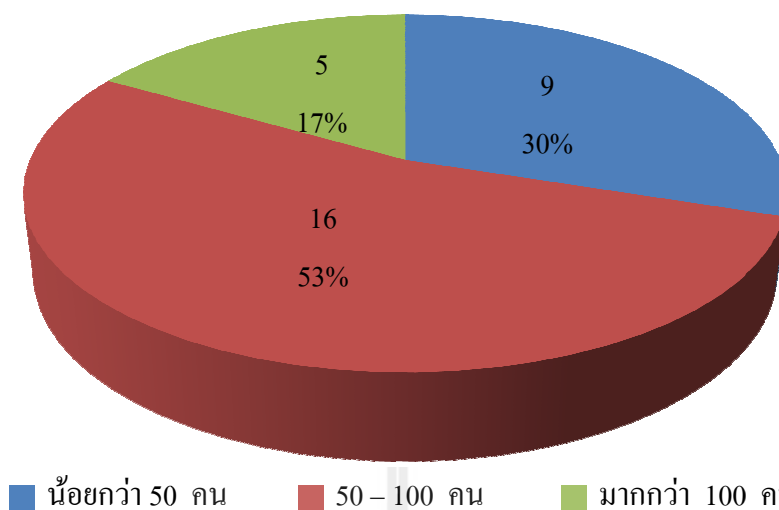
ตารางที่ 4.8 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประเภทของงานก่อสร้างตามการเลือกประเภททำงาน (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

ประเภทของงานก่อสร้าง	เลือก		ไม่เลือก	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1.งานอาคาร เช่น อาคารพาณิชย์ อาคารที่พักอาศัย อาคารเรียนโรงงานอุตสาหกรรมขนาดเล็ก	29	97	1	3
2.งานทางหลวง เช่น ถนน สะพาน รั้ว	19	63	11	37
3.งานก่อสร้างขนาดใหญ่ เช่น งานเดินท่อน้ำและท่อ ระบายน้ำเสียโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่	7	23	23	77

จากตารางที่ 4.7 และ 4.8 ปรากฏว่า บริษัทส่วนใหญ่ ทำงานก่อสร้างประเภทเดียว คือ 12 บริษัท จาก 30 บริษัท หรือคิดเป็น ร้อยละ 40 มี 11 บริษัทหรือ ร้อยละ 37 ที่ทำงานก่อสร้าง 2 ประเภท และ 7 บริษัท หรือ ร้อยละ 23 ที่ทำงานก่อสร้างประเภทเดียว โดยส่วนใหญ่จะทำงานอาคาร เช่น อาคารพาณิชย์ อาคารที่พักอาศัย อาคารเรียนโรงงานอุตสาหกรรมขนาดเล็ก รองลงมาจะเป็นงานทางหลวง เช่น ถนน สะพาน รั้ว และที่น้อยที่สุดคืองานก่อสร้างขนาดใหญ่ เช่น งานเดินท่อน้ำและท่อระบายน้ำเสียโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่

ตารางที่ 4.9 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามจำนวนพนักงานในบริษัท

จำนวนพนักงานในบริษัท	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 50 คน	9	30
50 – 100 คน	16	53
มากกว่า 100 คน	5	17
รวม	30	100.00



รูปที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามจำนวนพนักงานในบริษัท

จากตารางที่ 4.9 ปรากฏว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีพนักงานในบริษัทจำนวนช่วง 50–100 คน จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 53 รองลงมาคือน้อยกว่า 50 คน จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 30 และสุดท้ายมากกว่า 100 คน จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 17



ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบต้นทุนรวมและการตัดสินใจเลิกกิจการ

ตอนที่ 2.1 ผลและการวิเคราะห์ผลจากกลุ่มตัวอย่างรวม

ตารางที่ 4.10 ข้อมูลความคิดเห็นเรื่องผลกระทบต้นทุนรวมและการตัดสินใจเลิกกิจการ (N=30)

ข้อ	ผลกระทบจากนโยบายขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 300 บาท	จำนวนผู้ลงความเห็นในแต่ละระดับ				
		1	2	3	4	5
1	การขึ้นค่าแรงขั้นต่ำทำให้ต้นทุนรวมของบริษัทเพิ่มสูงขึ้น	0	4	5	13	8
2	การตัดสินใจเลิกกิจการเนื่องจากผลของนโยบายขึ้นค่าแรงขั้นต่ำเป็น 300 บาท	11	7	8	4	0

ตารางที่ 4.11 ผลกระทบต้นทุนรวมและการตัดสินใจเลิกกิจการ (N=30)

ข้อ	ผลกระทบจากนโยบายขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 300 บาท	ค่า $\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น
1	การขึ้นค่าแรงขั้นต่ำทำให้ต้นทุนรวมของบริษัทเพิ่มสูงขึ้น	3.83	0.969	มาก
2	การตัดสินใจเลิกกิจการเนื่องจากผลของนโยบายขึ้นค่าแรงขั้นต่ำเป็น 300 บาท	2.17	1.067	น้อย

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบต้นทุนรวมและการตัดสินใจเลิกกิจการ พบว่า การขึ้นค่าแรงขั้นต่ำทำให้ต้นทุนรวมของบริษัทเพิ่มสูงขึ้น ผลกระทบที่เกิดขึ้นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) และการตัดสินใจเลิกกิจการเนื่องจากผลของนโยบายขึ้นค่าแรงขั้นต่ำเป็น 300 บาท ผลกระทบที่เกิดขึ้นอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.17$)

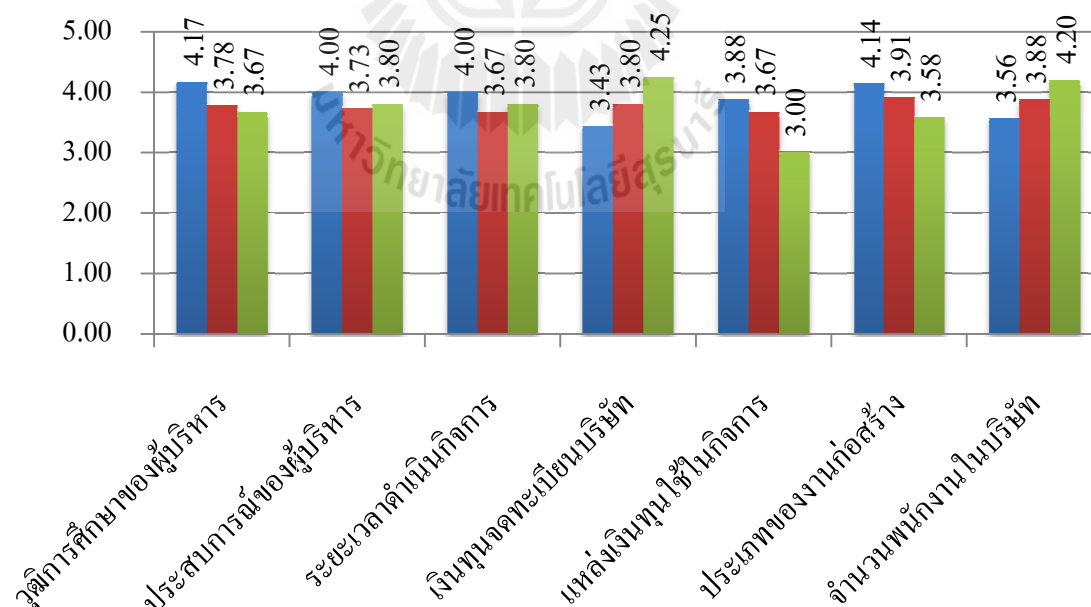
ตอนที่ 2.2 ผลและการวิเคราะห์จากกลุ่มตัวอย่างที่แบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป

ตารางที่ 4.12 ความเห็นเกี่ยวกับการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำทำให้ต้นทุนรวมของบริษัทเพิ่มสูงขึ้นในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป

ความเห็นเกี่ยวกับการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำทำให้ต้นทุนรวมของบริษัทเพิ่มสูงขึ้นในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป					
ลำดับที่	ประเภทของข้อมูลทั่วไป	ผลที่ได้			
		n	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	วุฒิการศึกษาของผู้บริหาร				
1.1	ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	6	4.17	0.687	มาก
1.2	ระดับปริญญาตรี	18	3.78	1.030	มาก
1.3	สูงกว่าระดับปริญญาตรี	6	3.67	0.943	มาก
2	ประสบการณ์การทำงานก่อสร้างของผู้บริหาร				
2.1	1 – 10 ปี	10	4.00	1.000	มาก
2.2	11 – 20 ปี	15	3.73	1.062	มาก
2.3	มากกว่า 20 ปี	5	3.80	0.400	มาก
3	ระยะเวลาในการดำเนินกิจการของบริษัท				
3.1	1 – 10 ปี	13	4.00	1.038	มาก
3.2	11 – 20 ปี	12	3.67	0.745	มาก
3.3	มากกว่า 20 ปี	5	3.80	1.166	มาก
4	เงินลงทุนในปัจจุบัน(เงินลงทุนจดทะเบียนบริษัท)				
4.1	1 – 10 ล้านบาท	7	3.43	0.904	ปานกลาง
4.2	11 – 20 ล้านบาท	15	3.80	0.909	มาก
4.3	มากกว่า 20 ล้านบาท	8	4.25	0.968	มาก
5	แหล่งเงินทุนที่ใช้ในกิจการ(เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)				
5.1	ใช้แหล่งเงินทุนจากทั้ง 3 แหล่ง	16	3.88	0.992	มาก
5.2	ใช้แหล่งเงินทุนจาก 2 แหล่ง	11	3.67	1.812	มาก
5.3	ใช้แหล่งเงินทุนจากแหล่งเดียว	3	3.00	0.816	ปานกลาง

ตารางที่ 4.12 ความเห็นเกี่ยวกับการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำทำให้ต้นทุนรวมของบริษัทเพิ่มสูงขึ้นในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป (ต่อ)

ความเห็นเกี่ยวกับการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำทำให้ต้นทุนรวมของบริษัทเพิ่มสูงขึ้นในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป					
ลำดับที่	ประเภทของข้อมูลทั่วไป	ผลที่ได้			
		n	$\bar{X}$	SD	ระดับ
6	ประเภทของงานก่อสร้าง(เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)				
6.1	ทำงานก่อสร้างทั้ง 3 ประเภท	7	4.14	0.639	มาก
6.2	ทำงานก่อสร้าง 2 ประเภท	11	3.91	0.996	มาก
6.3	ทำงานก่อสร้างประเภทเดียว	12	3.58	1.037	มาก
7	จำนวนพนักงานในบริษัท				
7.1	น้อยกว่า 50 คน	9	3.56	0.956	มาก
7.2	50 – 100 คน	16	3.88	0.992	มาก
7.3	มากกว่า 100 คน	5	4.20	0.748	มาก



รูปที่ 4.8 ความเห็นเกี่ยวกับการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำทำให้ต้นทุนรวมของบริษัทเพิ่มสูงขึ้นในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป

ตารางที่ 4.13 วิเคราะห์ One-Way ANOVA ความเห็นเกี่ยวกับการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำทำให้ต้นทุนรวม
ของบริษัทเพิ่มสูงขึ้นในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป F-Critical = 3.35

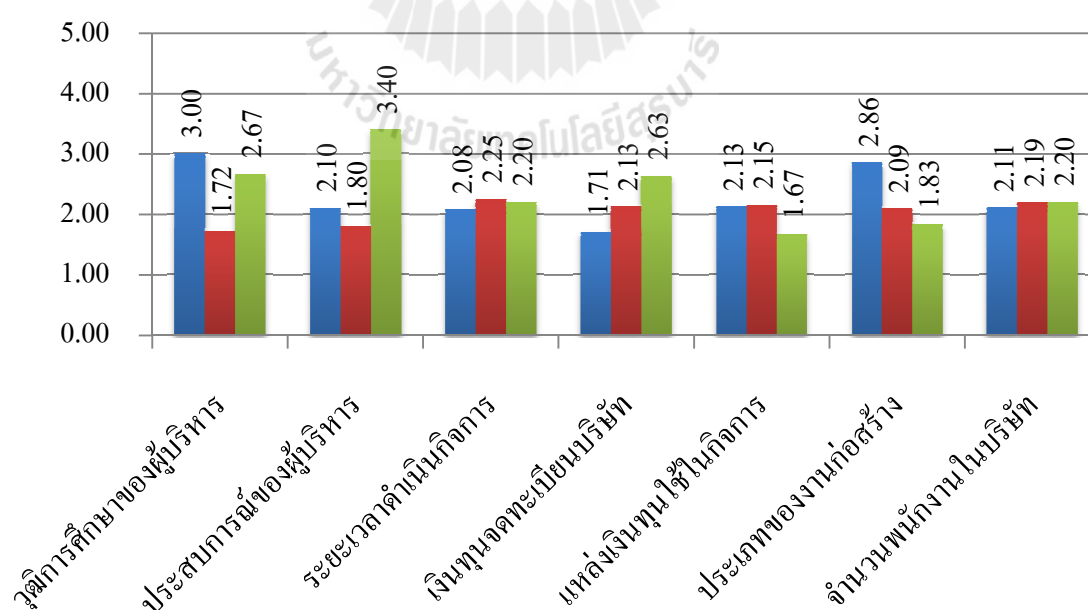
ลำดับ ที่	สมมุติฐานตามข้อมูลทั่วไป	F-Factor	การแปลผล
1	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่วุฒิการศึกษาต่างกัน ไม่แตกต่างกัน	0.48	ไม่แตกต่างกัน
2	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่ประสบการณ์การทำงาน ก่อสร้างต่างกันไม่แตกต่างกัน	0.23	ไม่แตกต่างกัน
3	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่ระยะเวลาในการดำเนินงาน ของบริษัทต่างกันไม่แตกต่างกัน	0.39	ไม่แตกต่างกัน
4	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่เงินลงทุนในปัจจุบัน(เงินทุน จดทะเบียนบริษัท)ต่างกันไม่แตกต่างกัน	1.50	ไม่แตกต่างกัน
5	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่แหล่งเงินทุนที่ใช้ในกิจการ ต่างกันไม่แตกต่างกัน	0.54	ไม่แตกต่างกัน
6	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่ประเภทของงานก่อสร้างของ บริษัทต่างกันไม่แตกต่างกัน	0.83	ไม่แตกต่างกัน
7	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่จำนวนพนักงานในบริษัท ต่างกันไม่แตกต่างกัน	0.77	ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 ความเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจเลิกกิจการเนื่องจากผลของนโยบายขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ เป็น 300 บาท ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป

ความเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจเลิกกิจการเนื่องจากผลของนโยบายขึ้นค่าแรงขั้นต่ำเป็น 300 บาท ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป					
ลำดับที่	ประเภทของข้อมูลทั่วไป	ผลที่ได้			
		n	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	วุฒิการศึกษาของผู้บริหาร				
1.1	ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	6	3.00	1.000	ปานกลาง
1.2	ระดับปริญญาตรี	18	1.72	0.731	น้อย
1.3	สูงกว่าระดับปริญญาตรี	6	2.67	1.247	ปานกลาง
2	ประสบการณ์การทำงานก่อสร้างของผู้บริหาร				
2.1	1 – 10 ปี	10	2.10	1.136	ปานกลาง
2.2	11 – 20 ปี	15	1.80	0.833	น้อย
2.3	มากกว่า 20 ปี	5	3.40	0.490	ปานกลาง
3	ระยะเวลาในการดำเนินกิจการของบริษัท				
3.1	1 – 10 ปี	13	2.08	0.997	น้อย
3.2	11 – 20 ปี	12	2.25	1.090	น้อย
3.3	มากกว่า 20 ปี	5	2.20	1.166	น้อย
4	เงินลงทุนในปัจจุบัน(เงินลงทุนจดทะเบียนบริษัท)				
4.1	1 – 10 ล้านบาท	7	1.71	0.881	น้อย
4.2	11 – 20 ล้านบาท	15	2.13	1.087	น้อย
4.3	มากกว่า 20 ล้านบาท	8	2.63	0.992	ปานกลาง
5	แหล่งเงินทุนที่ใช้ในกิจการ(เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)				
5.1	ใช้แหล่งเงินทุนจากทั้ง 3 แหล่ง	16	2.13	1.053	น้อย
5.2	ใช้แหล่งเงินทุนจาก 2 แหล่ง	11	2.15	1.449	น้อย
5.3	ใช้แหล่งเงินทุนจากแหล่งเดียว	3	1.67	0.943	น้อย

ตารางที่ 4.14 ความเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจเลิกกิจการเนื่องจากผลของนโยบายขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ เป็น 300 บาท ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป (ต่อ)

ความเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจเลิกกิจการเนื่องจากผลของนโยบายขึ้นค่าแรงขั้นต่ำเป็น 300 บาท ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป					
ลำดับที่	ประเภทของข้อมูลทั่วไป	ผลที่ได้			
		n	$\bar{X}$	SD	ระดับ
6	ประเภทของงานก่อสร้าง(เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)				
6.1	ทำงานก่อสร้างทั้ง 3 ประเภท	7	2.86	0.639	ปานกลาง
6.2	ทำงานก่อสร้าง 2 ประเภท	11	2.09	1.083	น้อย
6.3	ทำงานก่อสร้างประเภทเดียว	12	1.83	1.067	น้อย
7	จำนวนพนักงานในบริษัท				
7.1	น้อยกว่า 50 คน	9	2.11	0.994	น้อย
7.2	50 – 100 คน	16	2.19	1.073	น้อย
7.3	มากกว่า 100 คน	5	2.20	1.166	น้อย



รูปที่ 4.9 ความเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจเลิกกิจการเนื่องจากผลของนโยบายขึ้นค่าแรงขั้นต่ำเป็น 300 บาท ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป

ตารางที่ 4.15 วิเคราะห์ One-Way ANOVA ความเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจเลิกกิจการเนื่องจากผล
ของนโยบายขึ้นค่าแรงขั้นต่ำเป็น 300 บาท ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป F-
Critical = 3.35

ลำดับ ที่	สมมุติฐานตามข้อมูลทั่วไป	F-Factor	การแปลผล
1	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่วุฒิการศึกษาต่างกันไม่ แตกต่างกัน	5.70	แตกต่างอย่างมี นัยสำคัญ
2	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่ประสบการณ์การทำงาน ก่อสร้างต่างกันไม่แตกต่างกัน	5.86	แตกต่างอย่างมี นัยสำคัญ
3	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่ระยะเวลาในการดำเนินกิจการ ของบริษัทต่างกันไม่แตกต่างกัน	0.09	ไม่แตกต่างกัน
4	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่เงินลงทุนในปัจจุบัน(เงินทุน จดทะเบียนบริษัท)ต่างกันไม่แตกต่างกัน	1.50	ไม่แตกต่างกัน
5	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่แหล่งเงินทุนที่ใช้ในกิจการ ต่างกันไม่แตกต่างกัน	0.21	ไม่แตกต่างกัน
6	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่ประเภทของงานก่อสร้างของ บริษัทต่างกันไม่แตกต่างกัน	2.39	ไม่แตกต่างกัน
7	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่จำนวนพนักงานในบริษัท ต่างกันไม่แตกต่างกัน	0.02	ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการปรับตัวในการดำเนินธุรกิจให้คงไว้ซึ่งกำไรเท่าเดิมกับข้อมูลทั่วไปของบริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาดกลางและขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3.1 ผลและการวิเคราะห์ผลจากกลุ่มตัวอย่างรวม

ตารางที่ 4.16 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการปรับตัวในการดำเนินธุรกิจให้คงไว้ซึ่งกำไรเท่าเดิมของบริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาดกลางและขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร (N=30)

ข้อ	ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการปรับตัวในการดำเนินธุรกิจให้คงไว้ซึ่งกำไรเท่าเดิมกับข้อมูลทั่วไปของบริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาดกลางและขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร	จำนวนผู้ลงความเห็นในแต่ละระดับ				
		1	2	3	4	5
1	ท่านคิดว่าวุฒิการศึกษาของท่านมีส่วนให้บริษัทที่ท่านบริหารปรับตัวได้ดี	0	1	11	12	6
2	ท่านคิดว่าประสบการณ์ในงานก่อสร้างของท่านมีส่วนให้บริษัทที่ท่านบริหารปรับตัวได้ดี	0	0	8	16	6
3	ท่านคิดว่าระยะเวลาดำเนินกิจการของบริษัทที่ท่านบริหารมีส่วนให้บริษัทปรับตัวได้ดี	0	2	10	14	4
4	ท่านคิดว่าเงินทุนจดทะเบียนบริษัทของบริษัทที่ท่านบริหารมีส่วนให้บริษัทปรับตัวได้ดี	2	12	13	3	0
5	ท่านคิดว่าแหล่งเงินทุนที่ใช้ในกิจการของบริษัทที่ท่านบริหารมีส่วนให้บริษัทปรับตัวได้ดี	0	2	8	14	6
6	ท่านคิดประเภทงานก่อสร้างของบริษัทที่ท่านบริหารเลือกดำเนินการมีส่วนให้บริษัทปรับตัวได้ดี	2	5	14	9	0
7	ท่านคิดว่าจำนวนพนักงานของบริษัทที่ท่านบริหารมีส่วนให้บริษัทปรับตัวได้ดี	0	0	8	17	5

ตารางที่ 4.17 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการปรับตัวในการดำเนินธุรกิจให้คงไว้ซึ่งกำไร
เท่าเดิมของบริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาดกลางและขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร
(N=30)

ข้อ	ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการปรับตัว ในการดำเนิน ธุรกิจให้คงไว้ซึ่งกำไรเท่าเดิม	ค่า $\bar{X}$	SD	ระดับความ ความเห็น
1	ท่านคิดว่าวุฒิการศึกษาของท่านมีส่วนให้บริษัทที่ ท่านบริหารปรับตัวได้ดี	3.77	0.803	มาก
2	ท่านคิดว่าประสบการณ์ในงานก่อสร้างของท่านมี ส่วนให้บริษัทที่ท่านบริหารปรับตัวได้ดี	3.93	0.680	มาก
3	ท่านคิดว่าระยะเวลาดำเนินกิจการของบริษัทที่ท่าน บริหารมีส่วนให้บริษัทฯปรับตัวได้ดี	3.67	0.789	มาก
4	ท่านคิดว่าเงินทุนจดทะเบียนบริษัทของบริษัทที่ท่าน บริหารมีส่วนให้บริษัทฯปรับตัวได้ดี	2.57	0.761	ปานกลาง
5	ท่านคิดว่าแหล่งเงินทุนที่ใช้ในกิจการของบริษัทที่ท่าน บริหารมีส่วนให้บริษัทฯปรับตัวได้ดี	3.80	0.834	มาก
6	ท่านคิดประเภทงานก่อสร้างของบริษัทที่ท่านบริหาร เลือกดำเนินการมีส่วนให้บริษัทฯปรับตัวได้ดี	3.00	0.856	ปานกลาง
7	ท่านคิดว่าจำนวนพนักงานของบริษัทที่ท่านบริหารมี ส่วนให้บริษัทฯปรับตัวได้ดี	3.90	0.651	มาก

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า ประสบการณ์ในงานก่อสร้างของท่านมีส่วนให้บริษัทที่ท่านบริหารปรับตัวได้ดี ความเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$) รองลงมาคือ จำนวนพนักงานของบริษัทที่ท่านบริหารมีส่วนให้บริษัทฯ ปรับตัวได้ดีความเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) แหล่งเงินทุนที่ใช้ในกิจการของบริษัทที่ท่านบริหารมีส่วนให้บริษัทฯปรับตัวได้ดี ความเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$) วุฒิการศึกษาของท่านมีส่วนให้บริษัทที่ท่านบริหารปรับตัวได้ดี ความเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) ระยะเวลาดำเนิน กิจการของบริษัทที่ท่านบริหารมีส่วนให้บริษัทฯปรับตัวได้ดี ความเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$) ประเภทงานก่อสร้างของบริษัทที่ท่านบริหารเลือกดำเนินการมีส่วนให้บริษัทฯปรับตัวได้ดี ความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.00$) และเงินทุนจดทะเบียนบริษัทของบริษัทที่ท่านบริหารมี ส่วนให้บริษัทฯปรับตัวได้ดี ความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.57$)

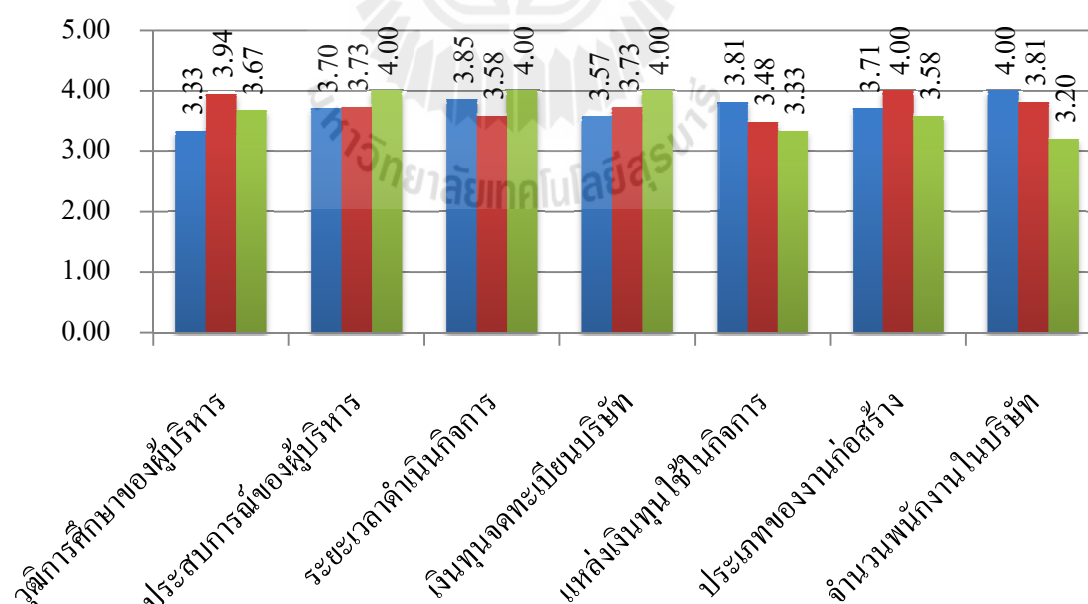
ตอนที่ 3.2 ผลและการวิเคราะห์จากกลุ่มตัวอย่างที่แบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป

ตารางที่ 4.18 ความเห็นสำหรับคำถามว่า ท่านคิดว่าวุฒิการศึกษาของท่านมีส่วนให้บริษัทที่ท่านบริหารปรับตัวได้ดี ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป

ความเห็นสำหรับคำถามว่า ท่านคิดว่าวุฒิการศึกษาของท่านมีส่วนให้บริษัทที่ท่านบริหารปรับตัวได้ดี ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป					
ลำดับที่	ประเภทของข้อมูลทั่วไป	ผลที่ได้			
		n	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	วุฒิการศึกษาของผู้บริหาร				
1.1	ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	6	3.33	0.943	ปานกลาง
1.2	ระดับปริญญาตรี	18	3.94	0.780	มาก
1.3	สูงกว่าระดับปริญญาตรี	6	3.67	0.471	มาก
2	ประสบการณ์การทำงานก่อนสร้างของผู้บริหาร				
2.1	1 – 10 ปี	10	3.70	0.781	มาก
2.2	11 – 20 ปี	15	3.73	0.854	มาก
2.3	มากกว่า 20 ปี	5	4.00	0.632	มาก
3	ระยะเวลาในการดำเนินกิจการของบริษัท				
3.1	1 – 10 ปี	13	3.85	0.769	มาก
3.2	11 – 20 ปี	12	3.58	0.759	มาก
3.3	มากกว่า 20 ปี	5	4.00	0.894	มาก
4	เงินลงทุนในปัจจุบัน(เงินทุนจดทะเบียนบริษัท)				
4.1	1 – 10 ล้านบาท	7	3.57	0.904	มาก
4.2	11 – 20 ล้านบาท	15	3.73	0.680	มาก
4.3	มากกว่า 20 ล้านบาท	8	4.00	0.866	มาก
5	แหล่งเงินทุนที่ใช้ในกิจการ(เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)				
5.1	ใช้แหล่งเงินทุนจากทั้ง 3 แหล่ง	16	3.81	0.882	มาก
5.2	ใช้แหล่งเงินทุนจาก 2 แหล่ง	11	3.48	1.717	ปานกลาง
5.3	ใช้แหล่งเงินทุนจากแหล่งเดียว	3	3.33	0.471	ปานกลาง

ตารางที่ 4.18 ความเห็นสำหรับคำถามว่า ท่านคิดว่าวุฒิการศึกษาของท่านมีส่วนให้บริษัทที่ท่านบริหารปรับตัวได้ดี ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป (ต่อ)

ความเห็นสำหรับคำถามว่า ท่านคิดว่าวุฒิการศึกษาของท่านมีส่วนให้บริษัทที่ท่านบริหารปรับตัวได้ดี ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป					
ลำดับที่	ประเภทของข้อมูลทั่วไป	ผลที่ได้			
		n	$\bar{X}$	SD	ระดับ
6	ประเภทของงานก่อสร้าง(เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)				
6.1	ทำงานก่อสร้างทั้ง 3 ประเภท	7	3.71	0.700	มาก
6.2	ทำงานก่อสร้าง 2 ประเภท	11	4.00	0.853	มาก
6.3	ทำงานก่อสร้างประเภทเดียว	12	3.58	0.759	มาก
7	จำนวนพนักงานในบริษัท				
7.1	น้อยกว่า 50 คน	9	4.00	0.816	มาก
7.2	50 – 100 คน	16	3.81	0.726	มาก
7.3	มากกว่า 100 คน	5	3.20	0.748	ปานกลาง



รูปที่ 4.10 ความเห็นสำหรับคำถามว่า ท่านคิดว่าวุฒิการศึกษาของท่านมีส่วนให้บริษัทที่ท่านบริหารปรับตัวได้ดี ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป

ตารางที่ 4.19 วิเคราะห์ One-Way ANOVA ความเห็นสำหรับคำถามว่า ท่านคิดว่าวุฒิการศึกษาของท่านมีส่วนให้บริษัทที่ท่านบริหารปรับตัวได้ดี ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป $F\text{-Critical} = 3.35$

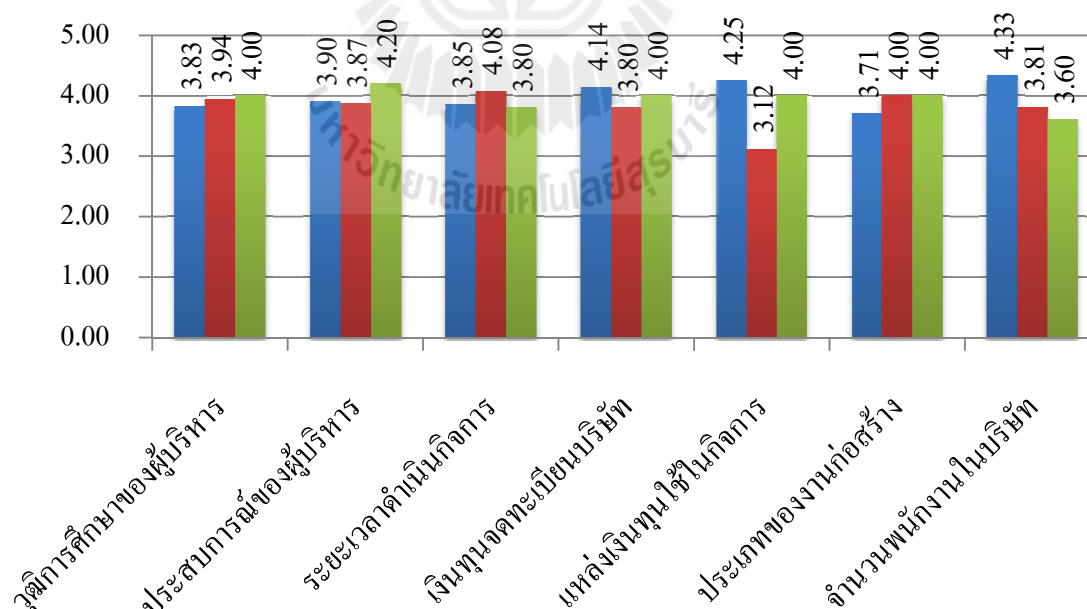
ลำดับ ที่	สมมุติฐานตามข้อมูลทั่วไป	F-Factor	การแปลผล
1	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่วุฒิการศึกษาต่างกันไม่แตกต่างกัน	1.49	ไม่แตกต่างกัน
2	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่ประสบการณ์การทำงานก่อสร้างต่างกันไม่แตกต่างกัน	0.26	ไม่แตกต่างกัน
3	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่ระยะเวลาในการดำเนินกิจการของบริษัทต่างกันไม่แตกต่างกัน	0.61	ไม่แตกต่างกัน
4	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่เงินลงทุนในปัจจุบัน(เงินทุนจดทะเบียนบริษัท)ต่างกันไม่แตกต่างกัน	0.58	ไม่แตกต่างกัน
5	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่แหล่งเงินทุนที่ใช้ในกิจการต่างกันไม่แตกต่างกัน	0.33	ไม่แตกต่างกัน
6	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่ประเภทของงานก่อสร้างของบริษัทต่างกันไม่แตกต่างกัน	0.83	ไม่แตกต่างกัน
7	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่จำนวนพนักงานในบริษัทต่างกันไม่แตกต่างกัน	1.86	ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 ความเห็นสำหรับคำถามว่า ท่านคิดว่าประสบการณ์ในงานก่อสร้างของท่านมีส่วนให้
บริษัทที่ท่านบริหารปรับตัวได้ดี ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป

ความเห็นสำหรับคำถามว่า ท่านคิดว่าประสบการณ์ในงานก่อสร้างของท่านมีส่วนให้บริษัทที่ท่านบริหารปรับตัวได้ดี ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป					
ลำดับที่	ประเภทของข้อมูลทั่วไป	ผลที่ได้			
		n	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	วุฒิการศึกษาของผู้บริหาร				
1.1	ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	6	3.83	0.373	มาก
1.2	ระดับปริญญาตรี	18	3.94	0.705	มาก
1.3	สูงกว่าระดับปริญญาตรี	6	4.00	0.816	มาก
2	ประสบการณ์การทำงานก่อสร้างของผู้บริหาร				
2.1	1 – 10 ปี	10	3.90	0.539	มาก
2.2	11 – 20 ปี	15	3.87	0.718	มาก
2.3	มากกว่า 20 ปี	5	4.20	0.748	มาก
3	ระยะเวลาในการดำเนินกิจการของบริษัท				
3.1	1 – 10 ปี	13	3.85	0.662	มาก
3.2	11 – 20 ปี	12	4.08	0.640	มาก
3.3	มากกว่า 20 ปี	5	3.80	0.748	มาก
4	เงินลงทุนในปัจจุบัน(เงินลงทุนจดทะเบียนบริษัท)				
4.1	1 – 10 ล้านบาท	7	4.14	0.350	มาก
4.2	11 – 20 ล้านบาท	15	3.80	0.748	มาก
4.3	มากกว่า 20 ล้านบาท	8	4.00	0.707	มาก
5	แหล่งเงินทุนที่ใช้ในกิจการ(เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)				
5.1	ใช้แหล่งเงินทุนจากทั้ง 3 แหล่ง	16	4.25	0.559	มาก
5.2	ใช้แหล่งเงินทุนจาก 2 แหล่ง	11	3.12	1.619	ปานกลาง
5.3	ใช้แหล่งเงินทุนจากแหล่งเดียว	3	4.00	0.000	มาก

ตารางที่ 4.20 ความเห็นสำหรับคำถามว่า ท่านคิดว่าประสบการณ์ในงานก่อสร้างของท่านมีส่วนให้
บริษัทที่ท่านบริหารปรับตัวได้ดี ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป (ต่อ)

ความเห็นสำหรับคำถามว่า ท่านคิดว่าประสบการณ์ในงานก่อสร้างของท่านมีส่วนให้บริษัทที่ท่านบริหารปรับตัวได้ดี ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป					
ลำดับที่	ประเภทของข้อมูลทั่วไป	ผลที่ได้			
		n	$\bar{X}$	SD	ระดับ
6	ประเภทของงานก่อสร้าง(เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)				
6.1	ทำงานก่อสร้างทั้ง 3 ประเภท	7	3.71	0.700	มาก
6.2	ทำงานก่อสร้าง 2 ประเภท	11	4.00	0.739	มาก
6.3	ทำงานก่อสร้างประเภทเดียว	12	4.00	0.577	มาก
7	จำนวนพนักงานในบริษัท				
7.1	น้อยกว่า 50 คน	9	4.33	0.667	มาก
7.2	50 – 100 คน	16	3.81	0.634	มาก
7.3	มากกว่า 100 คน	5	3.60	0.490	มาก



รูปที่ 4.11 ความเห็นสำหรับคำถามว่า ท่านคิดว่าประสบการณ์ในงานก่อสร้างของท่านมีส่วนให้
บริษัทที่ท่านบริหารปรับตัวได้ดี ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป

ตารางที่ 4.21 วิเคราะห์ One-Way ANOVA ความเห็นสำหรับคำถามว่า ท่านคิดว่าประสบการณ์ในงานก่อสร้างของท่านมีส่วนให้บริษัทที่ท่านบริหารปรับตัวได้ดี ในแต่ละระดับ แบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป F-Critical = 3.35

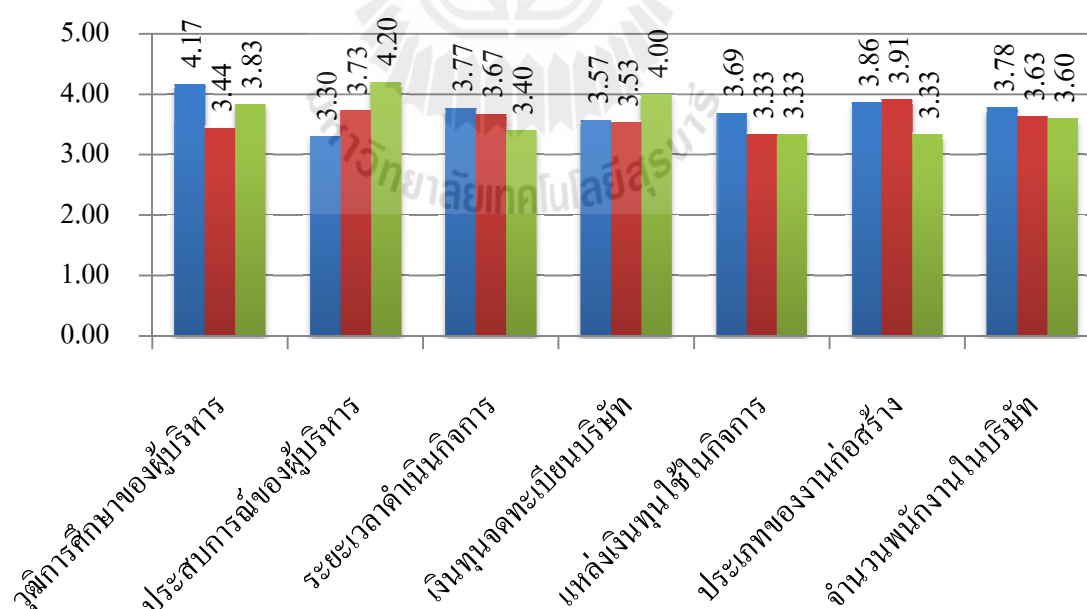
ลำดับ ที่	สมมุติฐานตามข้อมูลทั่วไป	F-Factor	การแปลผล
1	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่วุฒิการศึกษาต่างกันไม่แตกต่างกัน	0.10	ไม่แตกต่างกัน
2	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่ประสบการณ์การทำงานก่อสร้างต่างกันไม่แตกต่างกัน	0.48	ไม่แตกต่างกัน
3	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่ระยะเวลาในการดำเนินกิจการของบริษัทต่างกันไม่แตกต่างกัน	0.51	ไม่แตกต่างกัน
4	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่เงินลงทุนในปัจจุบัน(เงินทุนจดทะเบียนบริษัท)ต่างกันไม่แตกต่างกัน	0.68	ไม่แตกต่างกัน
5	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่แหล่งเงินทุนที่ใช้ในกิจการต่างกันไม่แตกต่างกัน	3.68	แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
6	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่ประเภทของงานก่อสร้างของบริษัทต่างกันไม่แตกต่างกัน	0.49	ไม่แตกต่างกัน
7	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่จำนวนพนักงานในบริษัทต่างกันไม่แตกต่างกัน	2.85	ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 ความเห็นสำหรับคำถามว่า ท่านคิดว่าระยะเวลาดำเนินกิจการของบริษัทที่ท่านบริหารมีส่วนให้บริษัทฯปรับตัวได้ดี ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป

ความเห็นสำหรับคำถามว่า ท่านคิดว่าระยะเวลาดำเนินกิจการของบริษัทที่ท่านบริหารมีส่วนให้บริษัทฯปรับตัวได้ดี ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป					
ลำดับที่	ประเภทของข้อมูลทั่วไป	ผลที่ได้			
		n	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	วุฒิการศึกษาของผู้บริหาร				
1.1	ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	6	4.17	0.373	มาก
1.2	ระดับปริญญาตรี	18	3.44	0.831	ปานกลาง
1.3	สูงกว่าระดับปริญญาตรี	6	3.83	0.687	มาก
2	ประสบการณ์การทำงานก่อนสร้างของผู้บริหาร				
2.1	1 – 10 ปี	10	3.30	0.640	ปานกลาง
2.2	11 – 20 ปี	15	3.73	0.772	มาก
2.3	มากกว่า 20 ปี	5	4.20	0.748	มาก
3	ระยะเวลาในการดำเนินการของบริษัท				
3.1	1 – 10 ปี	13	3.77	0.697	มาก
3.2	11 – 20 ปี	12	3.67	0.943	มาก
3.3	มากกว่า 20 ปี	5	3.40	0.490	ปานกลาง
4	เงินลงทุนในปัจจุบัน(เงินทุนจดทะเบียนบริษัท)				
4.1	1 – 10 ล้านบาท	7	3.57	0.904	มาก
4.2	11 – 20 ล้านบาท	15	3.53	0.806	มาก
4.3	มากกว่า 20 ล้านบาท	8	4.00	0.500	มาก
5	แหล่งเงินทุนที่ใช้ในกิจการ(เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)				
5.1	ใช้แหล่งเงินทุนจากทั้ง 3 แหล่ง	16	3.69	0.768	มาก
5.2	ใช้แหล่งเงินทุนจาก 2 แหล่ง	11	3.33	1.878	ปานกลาง
5.3	ใช้แหล่งเงินทุนจากแหล่งเดียว	3	3.33	0.471	ปานกลาง

ตารางที่ 4.22 ความเห็นสำหรับคำถามว่า ท่านคิดว่าระยะเวลาดำเนินการของบริษัทที่ท่านบริหารมีส่วนให้บริษัทฯปรับตัวได้ดี ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป (ต่อ)

ความเห็นสำหรับคำถามว่า ท่านคิดว่าระยะเวลาดำเนินการของบริษัทที่ท่านบริหารมีส่วนให้บริษัทฯปรับตัวได้ดี ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป					
ลำดับที่	ประเภทของข้อมูลทั่วไป	ผลที่ได้			
		n	$\bar{X}$	SD	ระดับ
6	ประเภทของงานก่อสร้าง(เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)				
6.1	ทำงานก่อสร้างทั้ง 3 ประเภท	7	3.86	0.639	มาก
6.2	ทำงานก่อสร้าง 2 ประเภท	11	3.91	0.793	มาก
6.3	ทำงานก่อสร้างประเภทเดียว	12	3.33	0.745	ปานกลาง
7	จำนวนพนักงานในบริษัท				
7.1	น้อยกว่า 50 คน	9	3.78	0.786	มาก
7.2	50 – 100 คน	16	3.63	0.857	มาก
7.3	มากกว่า 100 คน	5	3.60	0.490	มาก



รูปที่ 4.12 ความเห็นสำหรับคำถามว่า ท่านคิดว่าระยะเวลาดำเนินการของบริษัทที่ท่านบริหารมีส่วนให้บริษัทฯปรับตัวได้ดี ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป

ตารางที่ 4.23 วิเคราะห์ One-Way ANOVA ความเห็นสำหรับคำถามว่า ท่านคิดว่าระยะเวลาดำเนิน
 กิจการของบริษัทที่ท่านบริหารมีส่วนให้บริษัทฯปรับตัวได้ดี ในแต่ละระดับแบ่งแยก
 ตามข้อมูลทั่วไป F-Critical = 3.35

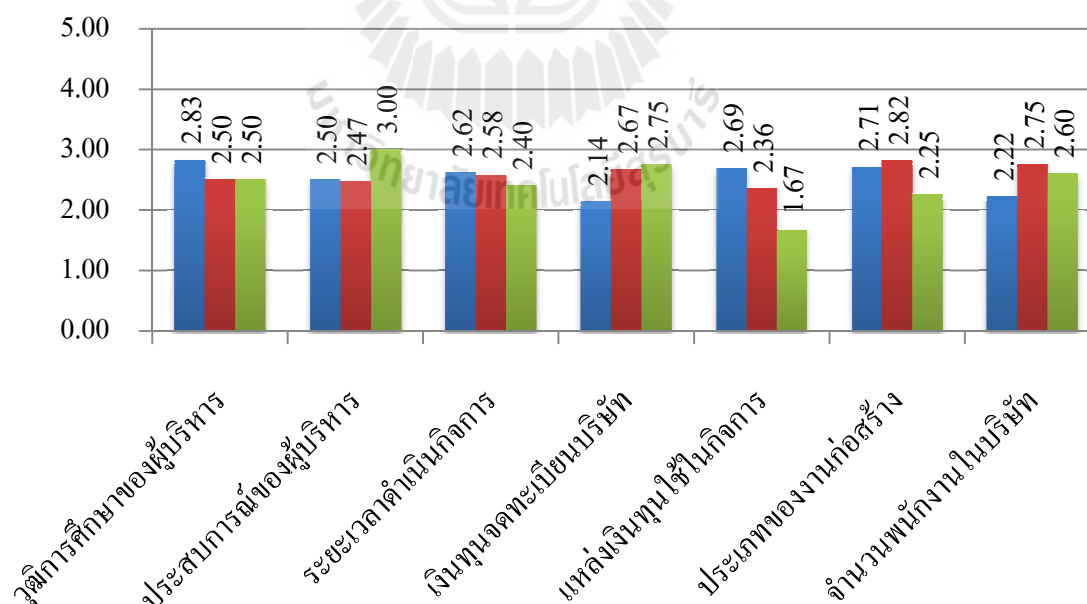
ลำดับ ที่	สมมุติฐานตามข้อมูลทั่วไป	F-Factor	การแปลผล
1	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่วุฒิการศึกษาต่างกันไม่ แตกต่างกัน	2.33	ไม่แตกต่างกัน
2	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่ประสบการณ์การทำงาน ก่อสร้างต่างกันไม่แตกต่างกัน	2.68	ไม่แตกต่างกัน
3	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่ระยะเวลาในการดำเนินกิจการ ของบริษัทต่างกันไม่แตกต่างกัน	0.40	ไม่แตกต่างกัน
4	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่เงินลงทุนในปัจจุบัน(เงินทุน จดทะเบียนบริษัท)ต่างกันไม่แตกต่างกัน	1.05	ไม่แตกต่างกัน
5	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่แหล่งเงินทุนที่ใช้ในกิจการ ต่างกันไม่แตกต่างกัน	0.28	ไม่แตกต่างกัน
6	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่ประเภทของงานก่อสร้างของ บริษัทต่างกันไม่แตกต่างกัน	2.03	ไม่แตกต่างกัน
7	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่จำนวนพนักงานในบริษัท ต่างกันไม่แตกต่างกัน	0.13	ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24 ความเห็นสำหรับคำถามว่า ท่านคิดว่าเงินทุนจดทะเบียนบริษัทของบริษัทที่ท่านบริหารมีส่วนให้บริษัทฯปรับตัวได้ดี ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป

ความเห็นสำหรับคำถามว่า ท่านคิดว่าเงินทุนจดทะเบียนบริษัทของบริษัทที่ท่านบริหารมีส่วนให้บริษัทฯปรับตัวได้ดี ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป					
ลำดับที่	ประเภทของข้อมูลทั่วไป	ผลที่ได้			
		n	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	วุฒิการศึกษาของผู้บริหาร				
1.1	ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	6	2.83	0.898	ปานกลาง
1.2	ระดับปริญญาตรี	18	2.50	0.687	ปานกลาง
1.3	สูงกว่าระดับปริญญาตรี	6	2.50	0.764	ปานกลาง
2	ประสบการณ์การทำงานก่อนสร้างของผู้บริหาร				
2.1	1 – 10 ปี	10	2.50	0.922	ปานกลาง
2.2	11 – 20 ปี	15	2.47	0.618	น้อย
2.3	มากกว่า 20 ปี	5	3.00	0.632	ปานกลาง
3	ระยะเวลาในการดำเนินกิจการของบริษัท				
3.1	1 – 10 ปี	13	2.62	0.625	ปานกลาง
3.2	11 – 20 ปี	12	2.58	0.954	ปานกลาง
3.3	มากกว่า 20 ปี	5	2.40	0.490	น้อย
4	เงินลงทุนในปัจจุบัน(เงินทุนจดทะเบียนบริษัท)				
4.1	1 – 10 ล้านบาท	7	2.14	0.350	น้อย
4.2	11 – 20 ล้านบาท	15	2.67	0.869	ปานกลาง
4.3	มากกว่า 20 ล้านบาท	8	2.75	0.661	ปานกลาง
5	แหล่งเงินทุนที่ใช้ในกิจการ(เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)				
5.1	ใช้แหล่งเงินทุนจากทั้ง 3 แหล่ง	16	2.69	0.845	ปานกลาง
5.2	ใช้แหล่งเงินทุนจาก 2 แหล่ง	11	2.36	1.263	น้อย
5.3	ใช้แหล่งเงินทุนจากแหล่งเดียว	3	1.67	0.471	น้อย

ตารางที่ 4.24 ความเห็นสำหรับคำถามว่า ท่านคิดว่าเงินทุนจดทะเบียนบริษัทของบริษัทที่ท่านบริหารมีส่วนให้บริษัทฯปรับตัวได้ดี ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป (ต่อ)

ความเห็นสำหรับคำถามว่า ท่านคิดว่าเงินทุนจดทะเบียนบริษัทของบริษัทที่ท่านบริหารมีส่วนให้บริษัทฯปรับตัวได้ดี ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป					
ลำดับที่	ประเภทของข้อมูลทั่วไป	ผลที่ได้			
		n	$\bar{X}$	SD	ระดับ
6	ประเภทของงานก่อสร้าง(เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)				
6.1	ทำงานก่อสร้างทั้ง 3 ประเภท	7	2.71	0.700	ปานกลาง
6.2	ทำงานก่อสร้าง 2 ประเภท	11	2.82	0.575	ปานกลาง
6.3	ทำงานก่อสร้างประเภทเดียว	12	2.25	0.829	น้อย
7	จำนวนพนักงานในบริษัท				
7.1	น้อยกว่า 50 คน	9	2.22	0.786	น้อย
7.2	50 – 100 คน	16	2.75	0.661	ปานกลาง
7.3	มากกว่า 100 คน	5	2.60	0.800	ปานกลาง



รูปที่ 4.13 ความเห็นสำหรับคำถามว่า ท่านคิดว่าเงินทุนจดทะเบียนบริษัทของบริษัทที่ท่านบริหารมีส่วนให้บริษัทฯปรับตัวได้ดี ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป

ตารางที่ 4.25 วิเคราะห์ One-Way ANOVA ความเห็นสำหรับคำถามว่า ท่านคิดว่าเงินทุนจดทะเบียนบริษัทของบริษัทที่ท่านบริหารมีส่วนให้บริษัทฯปรับตัวได้ดีในแต่ละระดับ แบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป F-Critical = 3.35

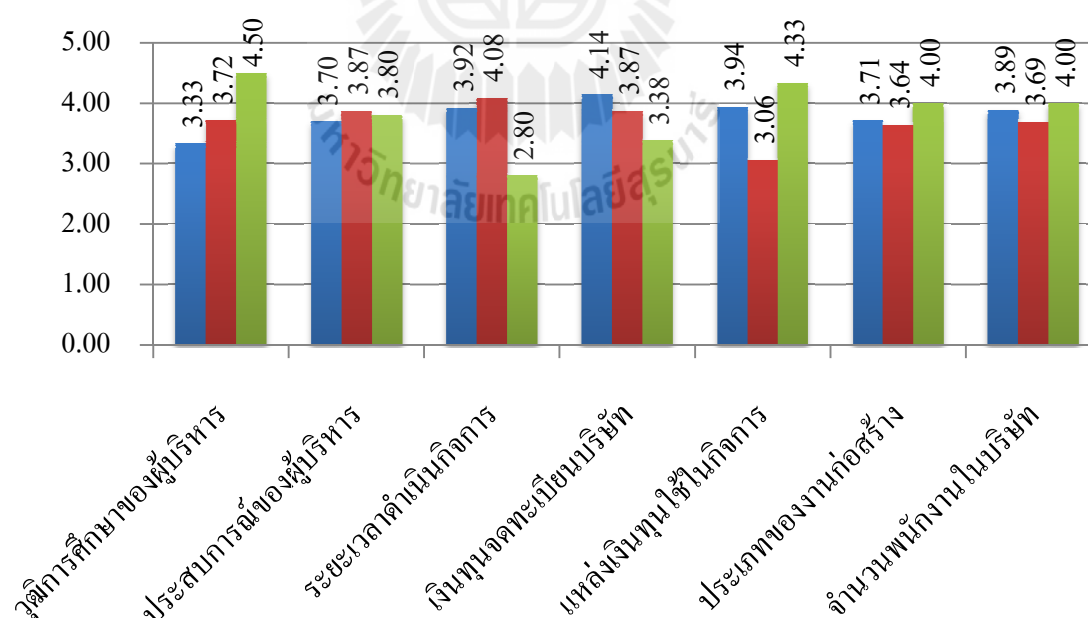
ลำดับ ที่	สมมุติฐานตามข้อมูลทั่วไป	F-Factor	การแปลผล
1	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่วุฒิการศึกษาต่างกันไม่แตกต่างกัน	0.48	ไม่แตกต่างกัน
2	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่ประสบการณ์การทำงานก่อสร้างต่างกันไม่แตกต่างกัน	1.05	ไม่แตกต่างกัน
3	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่ระยะเวลาในการดำเนินกิจการของบริษัทต่างกันไม่แตกต่างกัน	0.15	ไม่แตกต่างกัน
4	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่เงินลงทุนในปัจจุบัน(เงินทุนจดทะเบียนบริษัท)ต่างกันไม่แตกต่างกัน	1.57	ไม่แตกต่างกัน
5	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่แหล่งเงินทุนที่ใช้ในกิจการต่างกันไม่แตกต่างกัน	1.40	ไม่แตกต่างกัน
6	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่ประเภทของงานก่อสร้างของบริษัทต่างกันไม่แตกต่างกัน	2.01	ไม่แตกต่างกัน
7	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่จำนวนพนักงานในบริษัทต่างกันไม่แตกต่างกัน	1.55	ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.26 ความเห็นสำหรับคำถามว่า ท่านคิดว่าแหล่งเงินทุนที่ใช้ในกิจการของบริษัทที่ท่านบริหารมีส่วนให้บริษัทฯปรับตัวได้ดี ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป

ความเห็นสำหรับคำถามว่า ท่านคิดว่าแหล่งเงินทุนที่ใช้ในกิจการของบริษัทที่ท่านบริหารมีส่วนให้บริษัทฯปรับตัวได้ดี ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป					
ลำดับที่	ประเภทของข้อมูลทั่วไป	ผลที่ได้			
		n	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	วุฒิการศึกษาของผู้บริหาร				
1.1	ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	6	3.33	0.745	ปานกลาง
1.2	ระดับปริญญาตรี	18	3.72	0.803	มาก
1.3	สูงกว่าระดับปริญญาตรี	6	4.50	0.500	มากที่สุด
2	ประสบการณ์การทำงานก่อนสร้างของผู้บริหาร				
2.1	1 – 10 ปี	10	3.70	0.900	มาก
2.2	11 – 20 ปี	15	3.87	0.884	มาก
2.3	มากกว่า 20 ปี	5	3.80	0.400	มาก
3	ระยะเวลาในการดำเนินกิจการของบริษัท				
3.1	1 – 10 ปี	13	3.92	0.730	มาก
3.2	11 – 20 ปี	12	4.08	0.640	มาก
3.3	มากกว่า 20 ปี	5	2.80	0.748	ปานกลาง
4	เงินลงทุนในปัจจุบัน(เงินทุนจดทะเบียนบริษัท)				
4.1	1 – 10 ล้านบาท	7	4.14	0.350	มาก
4.2	11 – 20 ล้านบาท	15	3.87	0.884	มาก
4.3	มากกว่า 20 ล้านบาท	8	3.38	0.857	ปานกลาง
5	แหล่งเงินทุนที่ใช้ในกิจการ(เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)				
5.1	ใช้แหล่งเงินทุนจากทั้ง 3 แหล่ง	16	3.94	0.556	มาก
5.2	ใช้แหล่งเงินทุนจาก 2 แหล่ง	11	3.06	1.882	ปานกลาง
5.3	ใช้แหล่งเงินทุนจากแหล่งเดียว	3	4.33	0.943	มาก

ตารางที่ 4.26 ความเห็นสำหรับคำถามว่า ท่านคิดว่าแหล่งเงินทุนที่ใช้ในกิจการของบริษัทที่ท่านบริหารมีส่วนให้บริษัทฯปรับตัวได้ดี ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป (ต่อ)

ความเห็นสำหรับคำถามว่า ท่านคิดว่าแหล่งเงินทุนที่ใช้ในกิจการของบริษัทที่ท่านบริหารมีส่วนให้บริษัทฯปรับตัวได้ดี ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป					
ลำดับที่	ประเภทของข้อมูลทั่วไป	ผลที่ได้			
		n	$\bar{X}$	SD	ระดับ
6	ประเภทของงานก่อสร้าง(เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)				
6.1	ทำงานก่อสร้างทั้ง 3 ประเภท	7	3.71	0.881	มาก
6.2	ทำงานก่อสร้าง 2 ประเภท	11	3.64	0.771	มาก
6.3	ทำงานก่อสร้างประเภทเดียว	12	4.00	0.816	มาก
7	จำนวนพนักงานในบริษัท				
7.1	น้อยกว่า 50 คน	9	3.89	0.737	มาก
7.2	50 – 100 คน	16	3.69	0.768	มาก
7.3	มากกว่า 100 คน	5	4.00	1.095	มาก



รูปที่ 4.14 ความเห็นสำหรับคำถามว่า ท่านคิดว่าแหล่งเงินทุนที่ใช้ในกิจการของบริษัทที่ท่านบริหารมีส่วนให้บริษัทฯปรับตัวได้ดี ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป

ตารางที่ 4.27 วิเคราะห์ One-Way ANOVA ความเห็นสำหรับคำถามว่า ท่านคิดว่าแหล่งเงินทุนที่ใช้
 ในกิจการของบริษัทที่ท่านบริหารมีส่วนให้บริษัทฯปรับตัวได้ดี ในแต่ละระดับ
 แบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป F-Critical = 3.35

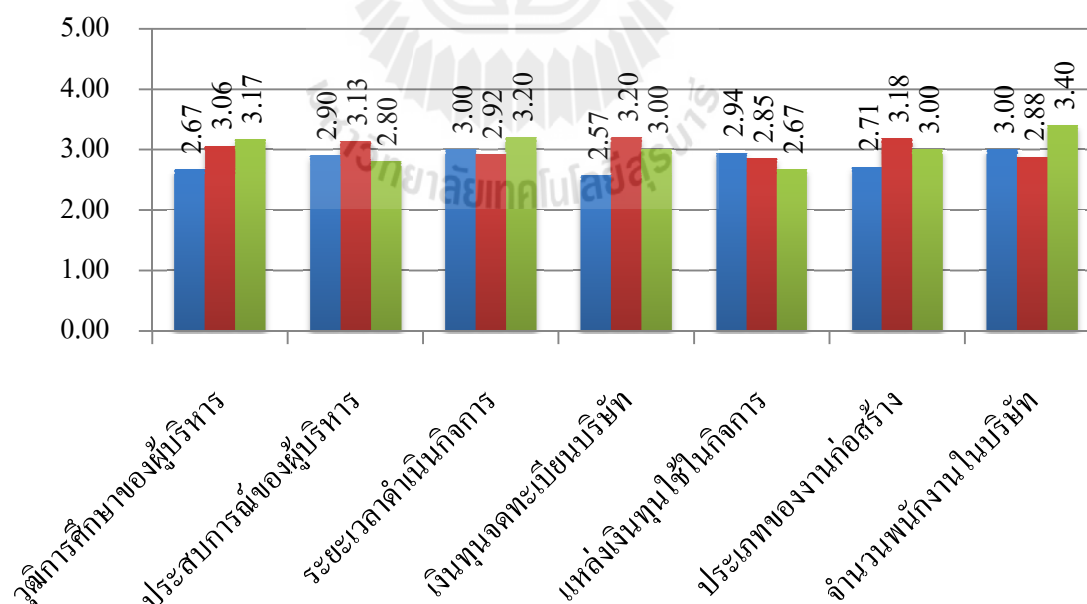
ลำดับ ที่	สมมุติฐานตามข้อมูลทั่วไป	F-Factor	การแปลผล
1	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่วุฒิการศึกษาต่างกันไม่ แตกต่างกัน	3.92	แตกต่างอย่างมี นัยสำคัญ
2	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่ประสบการณ์การทำงาน ก่อสร้างต่างกันไม่แตกต่างกัน	0.12	ไม่แตกต่างกัน
3	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่ระยะเวลาในการดำเนินกิจการ ของบริษัทต่างกันไม่แตกต่างกัน	6.33	แตกต่างอย่างมี นัยสำคัญ
4	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่เงินลงทุนในปัจจุบัน(เงินทุน จดทะเบียนบริษัท)ต่างกันไม่แตกต่างกัน	1.87	ไม่แตกต่างกัน
5	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่แหล่งเงินทุนที่ใช้ในกิจการ ต่างกันไม่แตกต่างกัน	2.11	ไม่แตกต่างกัน
6	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่ประเภทของงานก่อสร้างของ บริษัทต่างกันไม่แตกต่างกัน	0.62	ไม่แตกต่างกัน
7	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่จำนวนพนักงานในบริษัท ต่างกันไม่แตกต่างกัน	0.36	ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.28 ความเห็นสำหรับคำถามว่า ท่านคิดประเภทงานก่อสร้างของบริษัทที่ท่านบริหารเลือก
ดำเนินการมีส่วนให้บริษัทฯ ปรับตัวได้ดี ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป

ความเห็นสำหรับคำถามว่า ท่านคิดประเภทงานก่อสร้างของบริษัทที่ท่านบริหารเลือกดำเนินการมี ส่วนให้บริษัทฯ ปรับตัวได้ดี ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป					
ลำดับที่	ประเภทของข้อมูลทั่วไป	ผลที่ได้			
		n	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	วุฒิการศึกษาของผู้บริหาร				
1.1	ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	6	2.67	0.745	ปานกลาง
1.2	ระดับปริญญาตรี	18	3.06	0.780	ปานกลาง
1.3	สูงกว่าระดับปริญญาตรี	6	3.17	1.067	ปานกลาง
2	ประสบการณ์การทำงานก่อสร้างของผู้บริหาร				
2.1	1 – 10 ปี	10	2.90	0.943	ปานกลาง
2.2	11 – 20 ปี	15	3.13	0.806	ปานกลาง
2.3	มากกว่า 20 ปี	5	2.80	0.748	ปานกลาง
3	ระยะเวลาในการดำเนินกิจการของบริษัท				
3.1	1 – 10 ปี	13	3.00	0.877	ปานกลาง
3.2	11 – 20 ปี	12	2.92	0.954	ปานกลาง
3.3	มากกว่า 20 ปี	5	3.20	0.400	ปานกลาง
4	เงินลงทุนในปัจจุบัน(เงินทุนจดทะเบียนบริษัท)				
4.1	1 – 10 ล้านบาท	7	2.57	1.178	ปานกลาง
4.2	11 – 20 ล้านบาท	15	3.20	0.653	ปานกลาง
4.3	มากกว่า 20 ล้านบาท	8	3.00	0.707	ปานกลาง
5	แหล่งเงินทุนที่ใช้ในกิจการ(เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)				
5.1	ใช้แหล่งเงินทุนจากทั้ง 3 แหล่ง	16	2.94	0.899	ปานกลาง
5.2	ใช้แหล่งเงินทุนจาก 2 แหล่ง	11	2.85	1.530	ปานกลาง
5.3	ใช้แหล่งเงินทุนจากแหล่งเดียว	3	2.67	1.247	ปานกลาง

ตารางที่ 4.28 ความเห็นสำหรับคำถามว่า ท่านคิดประเภทงานก่อสร้างของบริษัทที่ท่านบริหารเลือก
ดำเนินการมีส่วนให้บริษัทฯปรับตัวได้ดีในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป (ต่อ)

ความเห็นสำหรับคำถามว่า ท่านคิดประเภทงานก่อสร้างของบริษัทที่ท่านบริหารเลือกดำเนินการมี ส่วนให้บริษัทฯปรับตัวได้ดี ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป					
ลำดับที่	ประเภทของข้อมูลทั่วไป	ผลที่ได้			
		n	$\bar{X}$	SD	ระดับ
6	ประเภทของงานก่อสร้าง(เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)				
6.1	ทำงานก่อสร้างทั้ง 3 ประเภท	7	2.71	0.700	ปานกลาง
6.2	ทำงานก่อสร้าง 2 ประเภท	11	3.18	0.575	ปานกลาง
6.3	ทำงานก่อสร้างประเภทเดียว	12	3.00	1.080	ปานกลาง
7	จำนวนพนักงานในบริษัท				
7.1	น้อยกว่า 50 คน	9	3.00	0.816	ปานกลาง
7.2	50 – 100 คน	16	2.88	0.927	ปานกลาง
7.3	มากกว่า 100 คน	5	3.40	0.490	ปานกลาง



รูปที่ 4.15 ความเห็นสำหรับคำถามว่า ท่านคิดประเภทงานก่อสร้างของบริษัทที่ท่านบริหารเลือก
ดำเนินการมีส่วนให้บริษัทฯปรับตัวได้ดี ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป

ตารางที่ 4.29 วิเคราะห์ One-Way ANOVA ความเห็นสำหรับคำถามว่า ท่านคิดประเภทงานก่อสร้างของบริษัทที่ท่านบริหารเลือกดำเนินการมีส่วนให้บริษัทฯปรับตัวได้ดี ในแต่ละระดับ แบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป F-Critical = 3.35

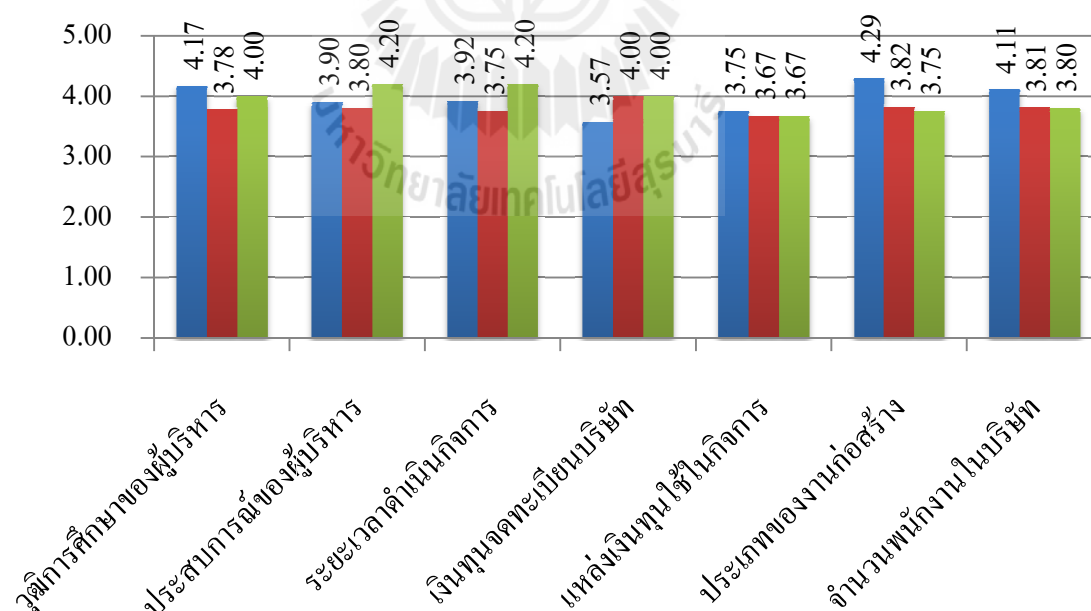
ลำดับ ที่	สมมุติฐานตามข้อมูลทั่วไป	F-Factor	การแปลผล
1	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่วุฒิการศึกษาต่างกันไม่แตกต่างกัน	0.64	ไม่แตกต่างกัน
2	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่ประสบการณ์การทำงานก่อสร้างต่างกันไม่แตกต่างกัน	0.40	ไม่แตกต่างกัน
3	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่ระยะเวลาในการดำเนินกิจการของบริษัทต่างกันไม่แตกต่างกัน	0.19	ไม่แตกต่างกัน
4	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่เงินลงทุนในปัจจุบัน(เงินทุนจดทะเบียนบริษัท)ต่างกันไม่แตกต่างกัน	1.43	ไม่แตกต่างกัน
5	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่แหล่งเงินทุนที่ใช้ในกิจการต่างกันไม่แตกต่างกัน	0.07	ไม่แตกต่างกัน
6	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่ประเภทของงานก่อสร้างของบริษัทต่างกันไม่แตกต่างกัน	0.66	ไม่แตกต่างกัน
7	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่จำนวนพนักงานในบริษัทต่างกันไม่แตกต่างกัน	0.74	ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.30 จำนวนความเห็นสำหรับคำถามว่า ท่านคิดว่าจำนวนพนักงานของบริษัทที่ท่านบริหารมีส่วนให้บริษัทฯปรับตัวได้ดี ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป

ความเห็นสำหรับคำถามว่า ท่านคิดว่าจำนวนพนักงานของบริษัทที่ท่านบริหารมีส่วนให้บริษัทฯปรับตัวได้ดี ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป					
ลำดับที่	ประเภทของข้อมูลทั่วไป	ผลที่ได้			
		n	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	วุฒิการศึกษาของผู้บริหาร				
1.1	ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	6	4.17	0.687	มาก
1.2	ระดับปริญญาตรี	18	3.78	0.629	มาก
1.3	สูงกว่าระดับปริญญาตรี	6	4.00	0.577	มาก
2	ประสบการณ์การทำงานก่อนสร้างของผู้บริหาร				
2.1	1 – 10 ปี	10	3.90	0.700	มาก
2.2	11 – 20 ปี	15	3.80	0.542	มาก
2.3	มากกว่า 20 ปี	5	4.20	0.748	มาก
3	ระยะเวลาในการดำเนินกิจการของบริษัท				
3.1	1 – 10 ปี	13	3.92	0.474	มาก
3.2	11 – 20 ปี	12	3.75	0.722	มาก
3.3	มากกว่า 20 ปี	5	4.20	0.748	มาก
4	เงินลงทุนในปัจจุบัน(เงินลงทุนจดทะเบียนบริษัท)				
4.1	1 – 10 ล้านบาท	7	3.57	0.495	มาก
4.2	11 – 20 ล้านบาท	15	4.00	0.730	มาก
4.3	มากกว่า 20 ล้านบาท	8	4.00	0.500	มาก
5	แหล่งเงินทุนที่ใช้ในกิจการ(เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)				
5.1	ใช้แหล่งเงินทุนจากทั้ง 3 แหล่ง	16	3.75	0.559	มาก
5.2	ใช้แหล่งเงินทุนจาก 2 แหล่ง	11	3.67	2.134	มาก
5.3	ใช้แหล่งเงินทุนจากแหล่งเดียว	3	3.67	0.471	มาก

ตารางที่ 4.30 จำนวนความเห็นสำหรับคำถามว่า ท่านคิดว่าจำนวนพนักงานของบริษัทที่ท่านบริหารมีส่วนให้บริษัทฯปรับตัวได้ดี ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป (ต่อ)

ความเห็นสำหรับคำถามว่า ท่านคิดว่าจำนวนพนักงานของบริษัทที่ท่านบริหารมีส่วนให้บริษัทฯปรับตัวได้ดี ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป					
ลำดับที่	ประเภทของข้อมูลทั่วไป	ผลที่ได้			
		n	$\bar{X}$	SD	ระดับ
6	ประเภทของงานก่อสร้าง(เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)				
6.1	ทำงานก่อสร้างทั้ง 3 ประเภท	7	4.29	0.452	มาก
6.2	ทำงานก่อสร้าง 2 ประเภท	11	3.82	0.833	มาก
6.3	ทำงานก่อสร้างประเภทเดียว	12	3.75	0.433	มาก
7	จำนวนพนักงานในบริษัท				
7.1	น้อยกว่า 50 คน	9	4.11	0.567	มาก
7.2	50 – 100 คน	16	3.81	0.634	มาก
7.3	มากกว่า 100 คน	5	3.80	0.748	มาก



รูปที่ 4.16 ความเห็นสำหรับคำถามว่า ท่านคิดว่าจำนวนพนักงานของบริษัทที่ท่านบริหารมีส่วนให้บริษัทฯปรับตัวได้ดี ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป

ตารางที่ 4.31 วิเคราะห์ One-Way ANOVA ความเห็นสำหรับคำถามว่า ท่านคิดว่าจำนวนพนักงานของบริษัทที่ท่านบริหารมีส่วนให้บริษัทปรับตัวได้ดี ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป $F\text{-Critical} = 3.35$

ลำดับ ที่	สมมุติฐานตามข้อมูลทั่วไป	F-Factor	การแปลผล
1	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่วุฒิการศึกษาต่างกันไม่แตกต่างกัน	0.95	ไม่แตกต่างกัน
2	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่ประสบการณ์การทำงานก่อสร้างต่างกันไม่แตกต่างกัน	0.75	ไม่แตกต่างกัน
3	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่ระยะเวลาในการดำเนินกิจการของบริษัทต่างกันไม่แตกต่างกัน	0.92	ไม่แตกต่างกัน
4	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่เงินลงทุนในปัจจุบัน(เงินทุนจดทะเบียนบริษัท)ต่างกันไม่แตกต่างกัน	1.25	ไม่แตกต่างกัน
5	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่แหล่งเงินทุนที่ใช้ในกิจการต่างกันไม่แตกต่างกัน	0.01	ไม่แตกต่างกัน
6	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่ประเภทของงานก่อสร้างของบริษัทต่างกันไม่แตกต่างกัน	1.83	ไม่แตกต่างกัน
7	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่จำนวนพนักงานในบริษัทต่างกันไม่แตกต่างกัน	0.71	ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการปรับตัวหลังจากได้รับผลกระทบต้นทุนแรงงาน

ตอนที่ 4.1 ผลและการวิเคราะห์ผลจากกลุ่มตัวอย่างรวม

ตารางที่ 4.32 แนวทางการปรับตัวหลังจากได้รับผลกระทบต้นทุนแรงงาน (N=30)

ข้อ	แนวทางการปรับตัวหลังจากได้รับผลกระทบต้นทุนแรงงาน	จำนวนผู้ลงความเห็นในแต่ละระดับ				
		1	2	3	4	5
1	ลดต้นทุนในด้านการดำเนินงานทางธุรกิจ	0	0	0	17	13
2	การประหยัดหมวดค่าใช้จ่ายวัสดุอุปกรณ์	0	2	12	11	5
3	การลดจำนวนคนงาน โดยการเลิกจ้างบางส่วน	0	1	5	14	10
4	การยกเลิกการทำงานล่วงเวลาเพื่อลดค่าใช้จ่าย	0	0	1	13	16
5	การตัดสินใจสวัสดิการต่าง ๆ เช่น งดให้บริการรถรับส่ง ยกเลิกสวัสดิการอาหารกลางวัน และที่พัก	0	0	1	15	14
6	การจ้างเหมาแทนการจ้างรายวันทำให้ได้ผลงานคุ้มกับค่าแรง	0	0	9	13	8
7	การจ้างแรงงานต่างด้าวที่สามารถจ่ายค่าแรงได้ในอัตราที่ถูกกว่ารัฐบาลกำหนดทดแทน	0	0	2	13	15
8	การปรับเพิ่มอัตราค่าจ้างงานก่อสร้างเพื่อชดเชยค่าใช้จ่ายในเรื่องของต้นทุนค่าแรงที่เพิ่มมากขึ้น	0	0	1	8	21
9	การพัฒนาคุณภาพงานก่อสร้างและบริการเพื่อเพิ่มยอดขายให้ได้มากกว่าเดิม	0	0	0	11	19
10	การบริหารสินค้าคงคลัง สต็อก สินค้าหรือวัตถุดิบต่าง ๆ ที่จำเป็นในขณะที่ยังมีราคาไม่สูงมากนัก	0	0	3	14	13

ตารางที่ 4.33 ค่า $\bar{X}$, SD แนวทางการปรับตัวหลังจากได้รับผลกระทบต้นทุนแรงงาน

ข้อ	แนวทางการปรับตัวหลังจากได้รับผลกระทบต้นทุนแรงงาน	ค่า $\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1	ลดต้นทุนในด้านการดำเนินงานทางธุรกิจ	4.43	0.496	มาก	4
2	การประหยัดหมวดค่าใช้จ่ายวัสดุอุปกรณ์	3.63	0.836	มาก	10
3	การลดจำนวนคนงาน โดยการเลิกจ้างบางส่วน	4.10	0.790	มาก	8
4	การยกเลิกการทำงานล่วงเวลาเพื่อลดค่าใช้จ่าย	4.50	0.563	มากที่สุด	3
5	การตัดสิทธิสวัสดิการต่าง ๆ เช่น งดให้บริการรถรับส่ง ยกเลิกสวัสดิการอาหารกลางวัน และที่พัก	4.43	0.559	มาก	4
6	การจ้างเหมาแทนการจ้างรายวันทำให้ได้ผลงานคุ้มกับค่าแรง	3.97	0.752	มาก	9
7	การจ้างแรงงานต่างด้าวที่สามารถจ่ายค่าแรงได้ในอัตราที่ถูกกว่ารัฐบาลกำหนดทดแทน	4.43	0.616	มาก	4
8	การปรับเพิ่มอัตราค่ารับเหมางานก่อสร้างเพื่อชดเชยค่าใช้จ่ายในเรื่องของต้นทุนค่าแรงที่เพิ่มมากขึ้น	4.67	0.537	มากที่สุด	1
9	การพัฒนาคุณภาพงานก่อสร้างและบริการเพื่อเพิ่มยอดขายให้ได้มากกว่าเดิม	4.63	0.482	มากที่สุด	2
10	การบริหารสินค้าคงคลัง สต็อก สินค้าหรือวัตถุดิบต่าง ๆ ที่จำเป็นในขณะที่ยังมีราคาไม่สูงมากนัก	4.33	0.650	มาก	7

จากตารางที่ 4.33 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการปรับตัวหลังจากได้รับผลกระทบต้นทุนแรงงาน พบว่า การปรับเพิ่มอัตราค่ารับเหมางานก่อสร้างเพื่อชดเชยค่าใช้จ่ายในเรื่องของต้นทุนค่าแรงที่เพิ่มมากขึ้น ความสามารถในการปรับตัวอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$) รองลงมาคือ การพัฒนาคุณภาพงานก่อสร้างและ

บริการเพื่อเพิ่มยอดขายให้ได้มากกว่าเดิม ความสามารถในการปรับตัวอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$) การยกเลิกการทำงานล่วงเวลาเพื่อลดค่าใช้จ่ายความสามารถในการปรับตัวอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$) ลดต้นทุนในด้านการดำเนินงานทางธุรกิจ ความสามารถในการปรับตัวอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$) การตัดสิทธิสวัสดิการต่าง ๆ เช่น งดให้บริการรถรับส่ง ยกเลิกสวัสดิการอาหารกลางวัน และที่พัก ความสามารถในการปรับตัวอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$) การจ้างแรงงานต่างด้าวที่สามารถจ่ายค่าแรงได้ในอัตราที่ถูกกว่ารัฐบาลกำหนดทดแทน ความสามารถในการปรับตัวอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$) การบริหารสินค้าคงคลัง สต็อก สินค้าหรือวัตถุดิบต่าง ๆ ที่จำเป็นในขณะที่ยังมีราคาไม่สูงมากนัก ความสามารถในการปรับตัวอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$) การลดจำนวนคนงานโดยการเลิกจ้างบางส่วน ความสามารถในการปรับตัวอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) การจ้างเหมาแทนการจ้างรายวันทำให้ได้ผลงานคุ้มกับค่าแรง ความสามารถในการปรับตัวอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) และ การประหยัดหมวดค่าใช้จ่ายวัสดุอุปกรณ์ ความสามารถในการปรับตัวอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$)



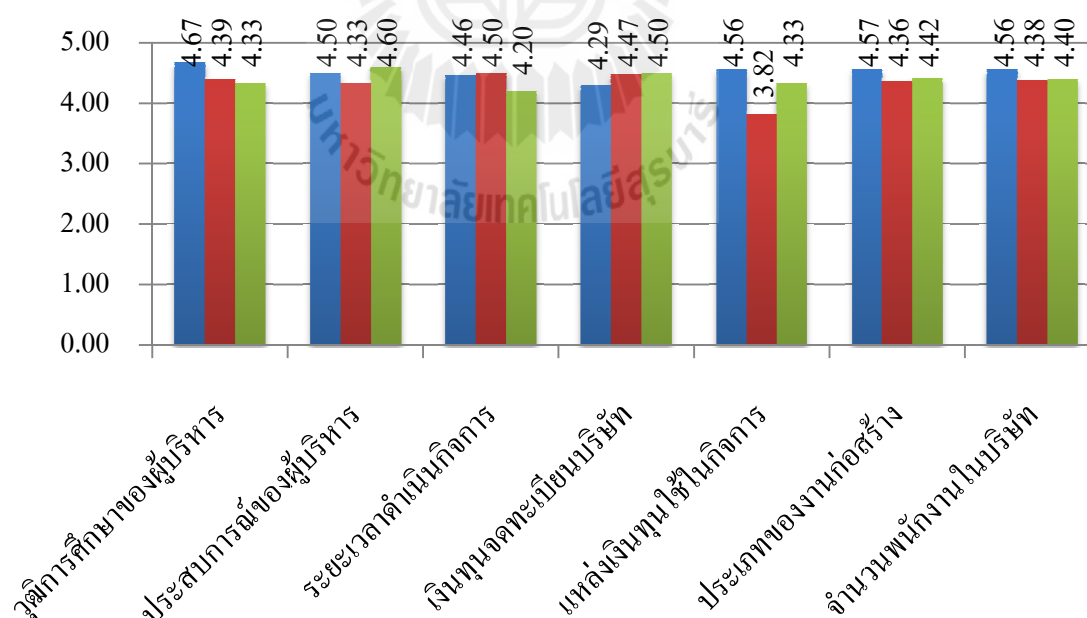
ตอนที่ 4.2 ผลและการวิเคราะห์จากกลุ่มตัวอย่างที่แบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป

ตารางที่ 4.34 ความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย ลดต้นทุนในด้านการดำเนินงานทางธุรกิจ ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป

ความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย ลดต้นทุนในด้านการดำเนินงานทางธุรกิจ ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป					
ลำดับที่	ประเภทของข้อมูลทั่วไป	ผลที่ได้			
		n	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	วุฒิการศึกษาของผู้บริหาร				
1.1	ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	6	4.67	0.471	มากที่สุด
1.2	ระดับปริญญาตรี	18	4.39	0.487	มาก
1.3	สูงกว่าระดับปริญญาตรี	6	4.33	0.471	มาก
2	ประสบการณ์การทำงานก่อสร้างของผู้บริหาร				
2.1	1 – 10 ปี	10	4.50	0.500	มากที่สุด
2.2	11 – 20 ปี	15	4.33	0.471	มาก
2.3	มากกว่า 20 ปี	5	4.60	0.490	มากที่สุด
3	ระยะเวลาในการดำเนินกิจการของบริษัท				
3.1	1 – 10 ปี	13	4.46	0.499	มาก
3.2	11 – 20 ปี	12	4.50	0.500	มากที่สุด
3.3	มากกว่า 20 ปี	5	4.20	0.400	มาก
4	เงินลงทุนในปัจจุบัน(เงินทุนจดทะเบียนบริษัท)				
4.1	1 – 10 ล้านบาท	7	4.29	0.452	มาก
4.2	11 – 20 ล้านบาท	15	4.47	0.499	มาก
4.3	มากกว่า 20 ล้านบาท	8	4.50	0.500	มากที่สุด
5	แหล่งเงินทุนที่ใช้ในกิจการ(เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)				
5.1	ใช้แหล่งเงินทุนจากทั้ง 3 แหล่ง	16	4.56	0.496	มากที่สุด
5.2	ใช้แหล่งเงินทุนจาก 2 แหล่ง	11	3.82	1.969	มาก
5.3	ใช้แหล่งเงินทุนจากแหล่งเดียว	3	4.33	0.471	มาก

ตารางที่ 4.34 ความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย ลดต้นทุนในด้านการดำเนินงานทางธุรกิจ
ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป (ต่อ)

ความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย ลดต้นทุนในด้านการดำเนินงานทางธุรกิจ ในแต่ละ ระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป					
ลำดับที่	ประเภทของข้อมูลทั่วไป	ผลที่ได้			
		n	$\bar{X}$	SD	ระดับ
6	ประเภทของงานก่อสร้าง(เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)				
6.1	ทำงานก่อสร้างทั้ง 3 ประเภท	7	4.57	0.495	มากที่สุด
6.2	ทำงานก่อสร้าง 2 ประเภท	11	4.36	0.481	มาก
6.3	ทำงานก่อสร้างประเภทเดียว	12	4.42	0.493	มาก
7	จำนวนพนักงานในบริษัท				
7.1	น้อยกว่า 50 คน	9	4.56	0.497	มากที่สุด
7.2	50 – 100 คน	16	4.38	0.484	มาก
7.3	มากกว่า 100 คน	5	4.40	0.490	มาก



รูปที่ 4.17 ความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย ลดต้นทุนในด้านการดำเนินงานทางธุรกิจ
ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป

ตารางที่ 4.35 วิเคราะห์ One-Way ANOVA ความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย ลดต้นทุนใน
ด้านการดำเนินงานทางธุรกิจ ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป F-Critical =
3.35

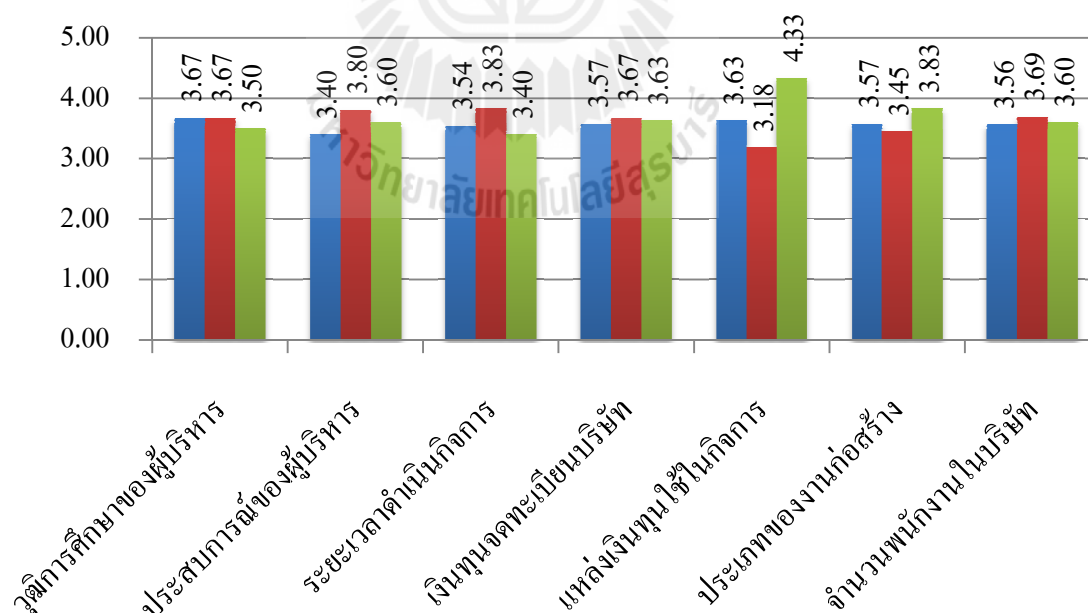
ลำดับ ที่	สมมุติฐานตามข้อมูลทั่วไป	F-Factor	การแปลผล
1	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่วุฒิการศึกษาต่างกันไม่ แตกต่างกัน	0.91	ไม่แตกต่างกัน
2	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่ประสบการณ์การทำงาน ก่อสร้างต่างกันไม่แตกต่างกัน	0.71	ไม่แตกต่างกัน
3	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่ระยะเวลาในการดำเนินกิจการ ของบริษัทต่างกันไม่แตกต่างกัน	0.71	ไม่แตกต่างกัน
4	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่เงินลงทุนในปัจจุบัน(เงินทุน จดทะเบียนบริษัท)ต่างกันไม่แตกต่างกัน	0.43	ไม่แตกต่างกัน
5	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่แหล่งเงินทุนที่ใช้ในกิจการ ต่างกันไม่แตกต่างกัน	1.14	ไม่แตกต่างกัน
6	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่ประเภทของงานก่อสร้างของ บริษัทต่างกันไม่แตกต่างกัน	0.40	ไม่แตกต่างกัน
7	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่จำนวนพนักงานในบริษัท ต่างกันไม่แตกต่างกัน	0.41	ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.36 ความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การประหยัดหมวดค่าใช้จ่ายวัสดุอุปกรณ์
ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป

ความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การประหยัดหมวดค่าใช้จ่ายวัสดุอุปกรณ์ ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป					
ลำดับที่	ประเภทของข้อมูลทั่วไป	ผลที่ได้			
		n	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	วุฒิการศึกษาของผู้บริหาร				
1.1	ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	6	3.67	0.471	มาก
1.2	ระดับปริญญาตรี	18	3.67	0.882	มาก
1.3	สูงกว่าระดับปริญญาตรี	6	3.50	0.957	มาก
2	ประสบการณ์การทำงานก่อสร้างของผู้บริหาร				
2.1	1 – 10 ปี	10	3.40	0.917	ปานกลาง
2.2	11 – 20 ปี	15	3.80	0.833	มาก
2.3	มากกว่า 20 ปี	5	3.60	0.490	มาก
3	ระยะเวลาในการดำเนินงานกิจการของบริษัท				
3.1	1 – 10 ปี	13	3.54	0.746	มาก
3.2	11 – 20 ปี	12	3.83	0.799	มาก
3.3	มากกว่า 20 ปี	5	3.40	1.020	ปานกลาง
4	เงินลงทุนในปัจจุบัน(เงินทุนจดทะเบียนบริษัท)				
4.1	1 – 10 ล้านบาท	7	3.57	0.728	มาก
4.2	11 – 20 ล้านบาท	15	3.67	1.011	มาก
4.3	มากกว่า 20 ล้านบาท	8	3.63	0.484	มาก
5	แหล่งเงินทุนที่ใช้ในกิจการ(เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)				
5.1	ใช้แหล่งเงินทุนจากทั้ง 3 แหล่ง	16	3.63	0.599	มาก
5.2	ใช้แหล่งเงินทุนจาก 2 แหล่ง	11	3.18	1.669	ปานกลาง
5.3	ใช้แหล่งเงินทุนจากแหล่งเดียว	3	4.33	0.943	มาก

ตารางที่ 4.36 ความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การประหยัลดหมวดค่าใช้จ่ายวัสดุอุปกรณ์
ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป (ต่อ)

ความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การประหยัลดหมวดค่าใช้จ่ายวัสดุอุปกรณ์ ในแต่ละ ระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป					
ลำดับที่	ประเภทของข้อมูลทั่วไป	ผลที่ได้			
		n	$\bar{X}$	SD	ระดับ
6	ประเภทของงานก่อสร้าง(เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)				
6.1	ทำงานก่อสร้างทั้ง 3 ประเภท	7	3.57	0.495	มาก
6.2	ทำงานก่อสร้าง 2 ประเภท	11	3.45	0.782	ปานกลาง
6.3	ทำงานก่อสร้างประเภทเดียว	12	3.83	0.986	มาก
7	จำนวนพนักงานในบริษัท				
7.1	น้อยกว่า 50 คน	9	3.56	0.685	มาก
7.2	50 – 100 คน	16	3.69	0.982	มาก
7.3	มากกว่า 100 คน	5	3.60	0.490	มาก



รูปที่ 4.18 ความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การประหยัลดหมวดค่าใช้จ่ายวัสดุอุปกรณ์
ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป

ตารางที่ 4.37 วิเคราะห์ One-Way ANOVA ความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การประหยัด
 หมวดค่าใช้จ่ายวัสดุอุปกรณ์ ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป F-Critical =
 3.35

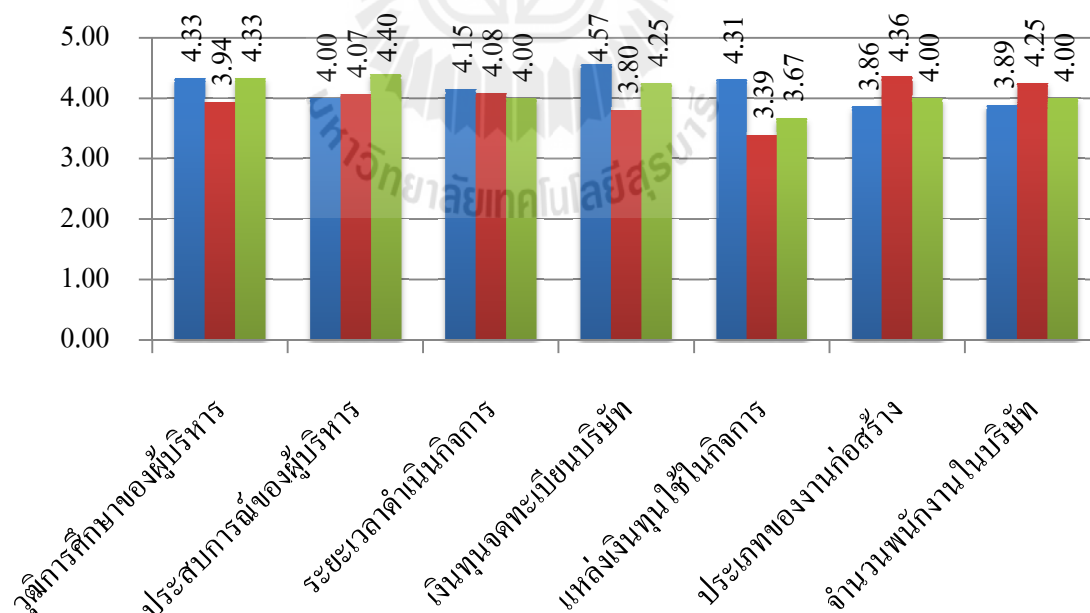
ลำดับ ที่	สมมุติฐานตามข้อมูลทั่วไป	F-Factor	การแปลผล
1	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่วุฒิการศึกษาต่างกันไม่ แตกต่างกัน	0.10	ไม่แตกต่างกัน
2	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่ประสบการณ์การทำงาน ก่อสร้างต่างกันไม่แตกต่างกัน	0.72	ไม่แตกต่างกัน
3	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่ระยะเวลาในการดำเนินกิจการ ของบริษัทต่างกันไม่แตกต่างกัน	0.66	ไม่แตกต่างกัน
4	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่เงินลงทุนในปัจจุบัน(เงินทุน จดทะเบียนบริษัท)ต่างกันไม่แตกต่างกัน	0.03	ไม่แตกต่างกัน
5	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่แหล่งเงินทุนที่ใช้ในกิจการ ต่างกันไม่แตกต่างกัน	1.32	ไม่แตกต่างกัน
6	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่ประเภทของงานก่อสร้างของ บริษัทต่างกันไม่แตกต่างกัน	0.63	ไม่แตกต่างกัน
7	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่จำนวนพนักงานในบริษัท ต่างกันไม่แตกต่างกัน	0.08	ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.38 จำนวนความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การลดจำนวนคนงาน โดยการเลิกจ้างบางส่วน ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป

ความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การลดจำนวนคนงาน โดยการเลิกจ้างบางส่วน ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป					
ลำดับที่	ประเภทของข้อมูลทั่วไป	ผลที่ได้			
		n	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	วุฒิการศึกษาของผู้บริหาร				
1.1	ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	6	4.33	0.471	มาก
1.2	ระดับปริญญาตรี	18	3.94	0.848	มาก
1.3	สูงกว่าระดับปริญญาตรี	6	4.33	0.745	มาก
2	ประสบการณ์การทำงานก่อสร้างของผู้บริหาร				
2.1	1 – 10 ปี	10	4.00	0.447	มาก
2.2	11 – 20 ปี	15	4.07	0.998	มาก
2.3	มากกว่า 20 ปี	5	4.40	0.490	มาก
3	ระยะเวลาในการดำเนินกิจการของบริษัท				
3.1	1 – 10 ปี	13	4.15	0.948	มาก
3.2	11 – 20 ปี	12	4.08	0.640	มาก
3.3	มากกว่า 20 ปี	5	4.00	0.632	มาก
4	เงินลงทุนในปัจจุบัน(เงินทุนจดทะเบียนบริษัท)				
4.1	1 – 10 ล้านบาท	7	4.57	0.495	มากที่สุด
4.2	11 – 20 ล้านบาท	15	3.80	0.833	มาก
4.3	มากกว่า 20 ล้านบาท	8	4.25	0.661	มาก
5	แหล่งเงินทุนที่ใช้ในกิจการ(เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)				
5.1	ใช้แหล่งเงินทุนจากทั้ง 3 แหล่ง	16	4.31	0.583	มาก
5.2	ใช้แหล่งเงินทุนจาก 2 แหล่ง	11	3.39	2.138	ปานกลาง
5.3	ใช้แหล่งเงินทุนจากแหล่งเดียว	3	3.67	0.943	มาก

ตารางที่ 4.38 จำนวนความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การลดจำนวนคนงาน โดยการเลิกจ้างบางส่วน ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป (ต่อ)

ความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การลดจำนวนคนงาน โดยการเลิกจ้างบางส่วน ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป					
ลำดับที่	ประเภทของข้อมูลทั่วไป	ผลที่ได้			
		n	$\bar{X}$	SD	ระดับ
6	ประเภทของงานก่อสร้าง(เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)				
6.1	ทำงานก่อสร้างทั้ง 3 ประเภท	7	3.86	0.639	มาก
6.2	ทำงานก่อสร้าง 2 ประเภท	11	4.36	0.643	มาก
6.3	ทำงานก่อสร้างประเภทเดียว	12	4.00	0.913	มาก
7	จำนวนพนักงานในบริษัท				
7.1	น้อยกว่า 50 คน	9	3.89	0.567	มาก
7.2	50 – 100 คน	16	4.25	0.901	มาก
7.3	มากกว่า 100 คน	5	4.00	0.632	มาก



รูปที่ 4.19 ความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การลดจำนวนคนงาน โดยการเลิกจ้างบางส่วน ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป

ตารางที่ 4.39 วิเคราะห์ One-Way ANOVA ความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดยการลด
จำนวนคนงาน โดยการเลิกจ้างบางส่วน ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป F-
Critical = 3.35

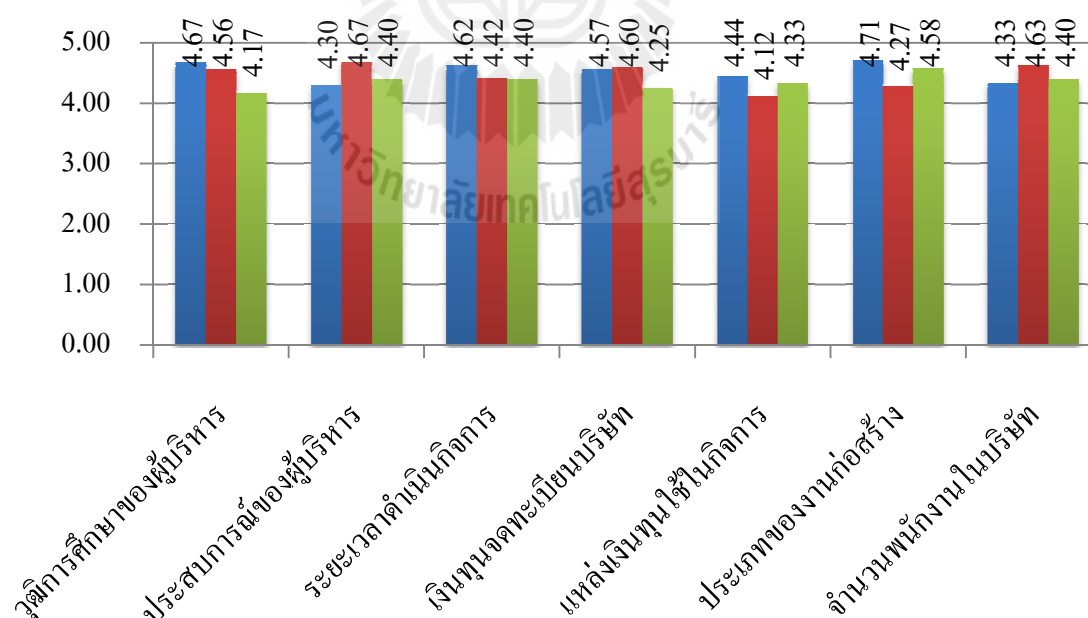
ลำดับ ที่	สมมุติฐานตามข้อมูลทั่วไป	F-Factor	การแปลผล
1	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่วุฒิการศึกษาต่างกันไม่ แตกต่างกัน	0.91	ไม่แตกต่างกัน
2	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่ประสบการณ์การทำงาน ก่อสร้างต่างกันไม่แตกต่างกัน	0.46	ไม่แตกต่างกัน
3	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่ระยะเวลาในการดำเนินกิจการ ของบริษัทต่างกันไม่แตกต่างกัน	0.07	ไม่แตกต่างกัน
4	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่เงินลงทุนในปัจจุบัน(เงินทุน จดทะเบียนบริษัท)ต่างกันไม่แตกต่างกัน	2.93	ไม่แตกต่างกัน
5	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่แหล่งเงินทุนที่ใช้ในกิจการ ต่างกันไม่แตกต่างกัน	1.46	ไม่แตกต่างกัน
6	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่ประเภทของงานก่อสร้างของ บริษัทต่างกันไม่แตกต่างกัน	1.11	ไม่แตกต่างกัน
7	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่จำนวนพนักงานในบริษัท ต่างกันไม่แตกต่างกัน	0.67	ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.40 ความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การยกเลิกการทำงานล่วงเวลาเพื่อลดค่าใช้จ่าย ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป

ความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การยกเลิกการทำงานล่วงเวลาเพื่อลดค่าใช้จ่าย ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป					
ลำดับที่	ประเภทของข้อมูลทั่วไป	ผลที่ได้			
		n	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	วุฒิการศึกษาของผู้บริหาร				
1.1	ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	6	4.67	0.471	มากที่สุด
1.2	ระดับปริญญาตรี	18	4.56	0.497	มากที่สุด
1.3	สูงกว่าระดับปริญญาตรี	6	4.17	0.687	มาก
2	ประสบการณ์การทำงานก่อสร้างของผู้บริหาร				
2.1	1 – 10 ปี	10	4.30	0.458	มาก
2.2	11 – 20 ปี	15	4.67	0.471	มากที่สุด
2.3	มากกว่า 20 ปี	5	4.40	0.800	มาก
3	ระยะเวลาในการดำเนินกิจการของบริษัท				
3.1	1 – 10 ปี	13	4.62	0.487	มากที่สุด
3.2	11 – 20 ปี	12	4.42	0.640	มาก
3.3	มากกว่า 20 ปี	5	4.40	0.490	มาก
4	เงินลงทุนในปัจจุบัน(เงินทุนจดทะเบียนบริษัท)				
4.1	1 – 10 ล้านบาท	7	4.57	0.495	มากที่สุด
4.2	11 – 20 ล้านบาท	15	4.60	0.490	มากที่สุด
4.3	มากกว่า 20 ล้านบาท	8	4.25	0.661	มาก
5	แหล่งเงินทุนที่ใช้ในกิจการ(เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)				
5.1	ใช้แหล่งเงินทุนจากทั้ง 3 แหล่ง	16	4.44	0.609	มาก
5.2	ใช้แหล่งเงินทุนจาก 2 แหล่ง	11	4.12	2.178	มาก
5.3	ใช้แหล่งเงินทุนจากแหล่งเดียว	3	4.33	0.471	มาก

ตารางที่ 4.40 ความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การยกเลิกการทำงานล่วงเวลาเพื่อลดค่าใช้จ่าย ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป(ต่อ)

ความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การยกเลิกการทำงานล่วงเวลาเพื่อลดค่าใช้จ่าย ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป					
ลำดับที่	ประเภทของข้อมูลทั่วไป	ผลที่ได้			
		n	$\bar{X}$	SD	ระดับ
6	ประเภทของงานก่อสร้าง(เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)				
6.1	ทำงานก่อสร้างทั้ง 3 ประเภท	7	4.71	0.452	มากที่สุด
6.2	ทำงานก่อสร้าง 2 ประเภท	11	4.27	0.617	มาก
6.3	ทำงานก่อสร้างประเภทเดียว	12	4.58	0.493	มากที่สุด
7	จำนวนพนักงานในบริษัท				
7.1	น้อยกว่า 50 คน	9	4.33	0.667	มาก
7.2	50 – 100 คน	16	4.63	0.484	มากที่สุด
7.3	มากกว่า 100 คน	5	4.40	0.490	มาก



รูปที่ 4.20 ความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การยกเลิกการทำงานล่วงเวลาเพื่อลดค่าใช้จ่าย ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป

ตารางที่ 4.41 วิเคราะห์ One-Way ANOVA ความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การยกเลิกการทำงานล่วงเวลาเพื่อลดค่าใช้จ่าย ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป F-Critical = 3.35

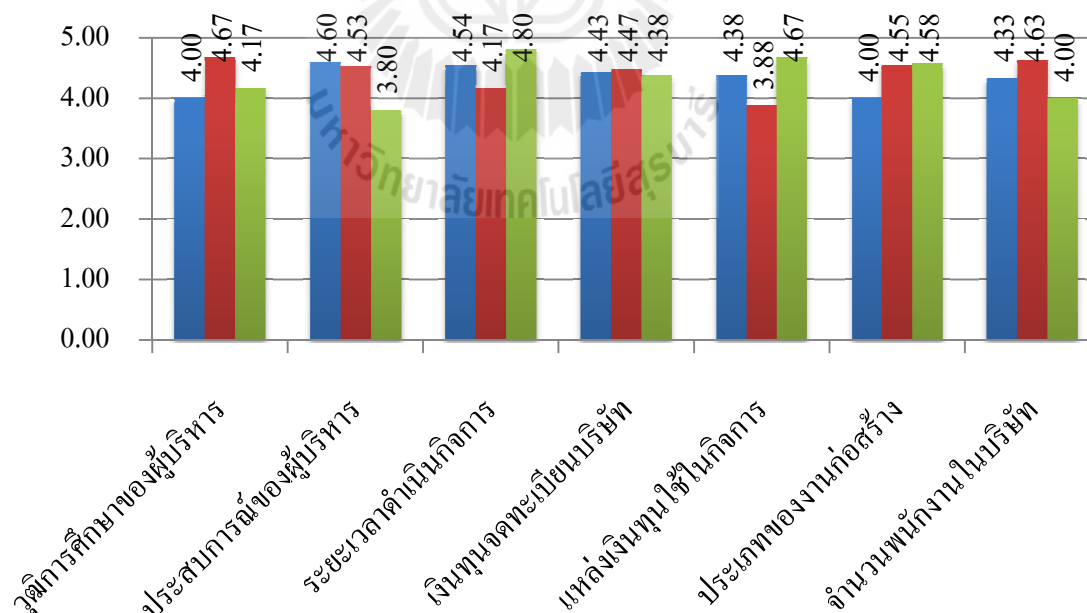
ลำดับ ที่	สมมุติฐานตามข้อมูลทั่วไป	F-Factor	การแปลผล
1	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่วุฒิการศึกษาต่างกันไม่แตกต่างกัน	1.56	ไม่แตกต่างกัน
2	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่ประสบการณ์การทำงานก่อสร้างต่างกันไม่แตกต่างกัน	1.55	ไม่แตกต่างกัน
3	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่ระยะเวลาในการดำเนินกิจการของบริษัทต่างกันไม่แตกต่างกัน	0.50	ไม่แตกต่างกัน
4	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่เงินลงทุนในปัจจุบัน (เงินทุนจดทะเบียนบริษัท) ต่างกันไม่แตกต่างกัน	1.17	ไม่แตกต่างกัน
5	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่แหล่งเงินทุนที่ใช้ในกิจการต่างกันไม่แตกต่างกัน	0.17	ไม่แตกต่างกัน
6	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่ประเภทของงานก่อสร้างของบริษัทต่างกันไม่แตกต่างกัน	1.71	ไม่แตกต่างกัน
7	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่จำนวนพนักงานในบริษัทต่างกันไม่แตกต่างกัน	0.92	ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.42 ความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การตัดสิทธิสวัสดิการต่าง ในแต่ละระดับ
แบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป

ความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การตัดสิทธิสวัสดิการต่าง ๆ เช่น งดให้บริการรถรับส่ง ยกเลิกสวัสดิการอาหารกลางวัน และที่พัก ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป					
ลำดับที่	ประเภทของข้อมูลทั่วไป	ผลที่ได้			
		n	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	วุฒิการศึกษาของผู้บริหาร				
1.1	ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	6	4.00	0.577	มาก
1.2	ระดับปริญญาตรี	18	4.67	0.471	มากที่สุด
1.3	สูงกว่าระดับปริญญาตรี	6	4.17	0.373	มาก
2	ประสบการณ์การทำงานก่อสร้างของผู้บริหาร				
2.1	1 – 10 ปี	10	4.60	0.490	มากที่สุด
2.2	11 – 20 ปี	15	4.53	0.499	มากที่สุด
2.3	มากกว่า 20 ปี	5	3.80	0.400	มาก
3	ระยะเวลาในการดำเนินงานของบริษัท				
3.1	1 – 10 ปี	13	4.54	0.499	มากที่สุด
3.2	11 – 20 ปี	12	4.17	0.553	มาก
3.3	มากกว่า 20 ปี	5	4.80	0.400	มากที่สุด
4	เงินลงทุนในปัจจุบัน(เงินลงทุนจดทะเบียนบริษัท)				
4.1	1 – 10 ล้านบาท	7	4.43	0.495	มาก
4.2	11 – 20 ล้านบาท	15	4.47	0.499	มาก
4.3	มากกว่า 20 ล้านบาท	8	4.38	0.696	มาก
5	แหล่งเงินทุนที่ใช้ในกิจการ(เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)				
5.1	ใช้แหล่งเงินทุนจากทั้ง 3 แหล่ง	16	4.38	0.599	มาก
5.2	ใช้แหล่งเงินทุนจาก 2 แหล่ง	11	3.88	2.246	มาก
5.3	ใช้แหล่งเงินทุนจากแหล่งเดียว	3	4.67	0.471	มากที่สุด

ตารางที่ 4.42 ความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การตัดสิทธิสวัสดิการต่าง ในแต่ละระดับ
แบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป(ต่อ)

ความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การตัดสิทธิสวัสดิการต่าง ๆ เช่น งดให้บริการรถรับส่ง ยกเลิกสวัสดิการอาหารกลางวัน และที่พัก ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป					
ลำดับที่	ประเภทของข้อมูลทั่วไป	ผลที่ได้			
		n	$\bar{X}$	SD	ระดับ
6	ประเภทของงานก่อสร้าง(เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)				
6.1	ทำงานก่อสร้างทั้ง 3 ประเภท	7	4.00	0.535	มาก
6.2	ทำงานก่อสร้าง 2 ประเภท	11	4.55	0.498	มากที่สุด
6.3	ทำงานก่อสร้างประเภทเดียว	12	4.58	0.493	มากที่สุด
7	จำนวนพนักงานในบริษัท				
7.1	น้อยกว่า 50 คน	9	4.33	0.471	มาก
7.2	50 – 100 คน	16	4.63	0.599	มากที่สุด
7.3	มากกว่า 100 คน	5	4.00	0.000	มาก



รูปที่ 4.21 ความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การตัดสิทธิสวัสดิการต่าง ๆ
ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป

ตารางที่ 4.43 วิเคราะห์ One-Way ANOVA ความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การตัดสิทธิสวัสดิการต่าง ๆ เช่น งดให้บริการรถรับส่ง ขกเลิกสวัสดิการอาหารกลางวัน และที่พัก ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป F-Critical = 3.35

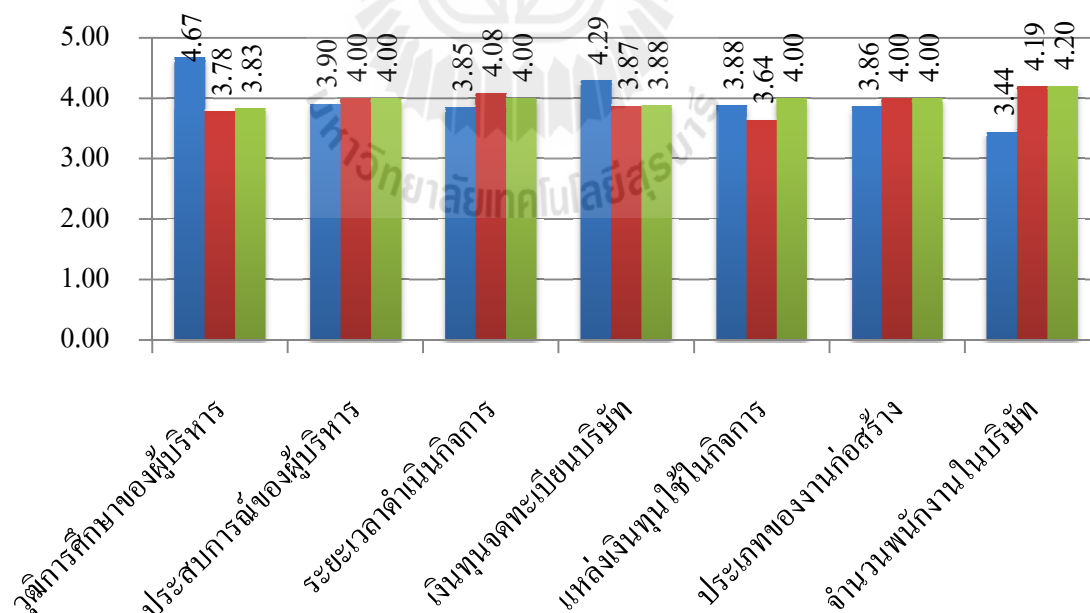
ลำดับ ที่	สมมุติฐานตามข้อมูลทั่วไป	F-Factor	การแปลผล
1	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่วุฒิการศึกษาต่างกันไม่แตกต่างกัน	5.57	แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ
2	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่ประสบการณ์การทำงานก่อสร้างต่างกันไม่แตกต่างกัน	5.23	แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ
3	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่ระยะเวลาในการดำเนินกิจการของบริษัทต่างกันไม่แตกต่างกัน	3.23	ไม่แตกต่างกัน
4	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่เงินลงทุนในปัจจุบัน(เงินทุนจดทะเบียนบริษัท)ต่างกันไม่แตกต่างกัน	0.07	ไม่แตกต่างกัน
5	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่แหล่งเงินทุนที่ใช้ในกิจการต่างกันไม่แตกต่างกัน	0.54	ไม่แตกต่างกัน
6	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่ประเภทของงานก่อสร้างของบริษัทต่างกันไม่แตกต่างกัน	3.39	แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ
7	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่จำนวนพนักงานในบริษัทต่างกันไม่แตกต่างกัน	3.04	ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.44 ความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การจ้างเหมาแทนการจ้างรายวันทำให้
ได้ผลงานคุ้มกับค่าแรง ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป

ความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การจ้างเหมาแทนการจ้างรายวันทำให้ได้ผลงานคุ้มกับ ค่าแรง ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป					
ลำดับที่	ประเภทของข้อมูลทั่วไป	ผลที่ได้			
		n	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	วุฒิการศึกษาของผู้บริหาร				
1.1	ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	6	4.67	0.471	มากที่สุด
1.2	ระดับปริญญาตรี	18	3.78	0.786	มาก
1.3	สูงกว่าระดับปริญญาตรี	6	3.83	0.373	มาก
2	ประสบการณ์การทำงานก่อสร้างของผู้บริหาร				
2.1	1 – 10 ปี	10	3.90	0.831	มาก
2.2	11 – 20 ปี	15	4.00	0.730	มาก
2.3	มากกว่า 20 ปี	5	4.00	0.632	มาก
3	ระยะเวลาในการดำเนินกิจการของบริษัท				
3.1	1 – 10 ปี	13	3.85	0.769	มาก
3.2	11 – 20 ปี	12	4.08	0.759	มาก
3.3	มากกว่า 20 ปี	5	4.00	0.632	มาก
4	เงินลงทุนในปัจจุบัน(เงินทุนจดทะเบียนบริษัท)				
4.1	1 – 10 ล้านบาท	7	4.29	0.881	มาก
4.2	11 – 20 ล้านบาท	15	3.87	0.618	มาก
4.3	มากกว่า 20 ล้านบาท	8	3.88	0.781	มาก
5	แหล่งเงินทุนที่ใช้ในกิจการ(เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)				
5.1	ใช้แหล่งเงินทุนจากทั้ง 3 แหล่ง	16	3.88	0.857	มาก
5.2	ใช้แหล่งเงินทุนจาก 2 แหล่ง	11	3.64	1.990	มาก
5.3	ใช้แหล่งเงินทุนจากแหล่งเดียว	3	4.00	0.000	มาก

ตารางที่ 4.44 ความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การจ้างเหมาแทนการจ้างรายวันทำให้
ได้ผลงานคุ้มกับค่าแรง ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป (ต่อ)

ความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การจ้างเหมาแทนการจ้างรายวันทำให้ได้ผลงานคุ้มกับ ค่าแรง ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป					
ลำดับที่	ประเภทของข้อมูลทั่วไป	ผลที่ได้			
		n	$\bar{X}$	SD	ระดับ
6	ประเภทของงานก่อสร้าง(เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)				
6.1	ทำงานก่อสร้างทั้ง 3 ประเภท	7	3.86	0.833	มาก
6.2	ทำงานก่อสร้าง 2 ประเภท	11	4.00	0.603	มาก
6.3	ทำงานก่อสร้างประเภทเดียว	12	4.00	0.816	มาก
7	จำนวนพนักงานในบริษัท				
7.1	น้อยกว่า 50 คน	9	3.44	0.497	ปานกลาง
7.2	50 – 100 คน	16	4.19	0.726	มาก
7.3	มากกว่า 100 คน	5	4.20	0.748	มาก



รูปที่ 4.22 ความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การจ้างเหมาแทนการจ้างรายวันทำ
ให้ได้ผลงานคุ้มกับค่าแรง ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป

ตารางที่ 4.45 วิเคราะห์ One-Way ANOVA ความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การจ้างเหมา
 แทนการจ้างรายวันทำให้ได้ผลงานคุ้มกับค่าแรง ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูล
 ทั่วไป $F\text{-Critical} = 3.35$

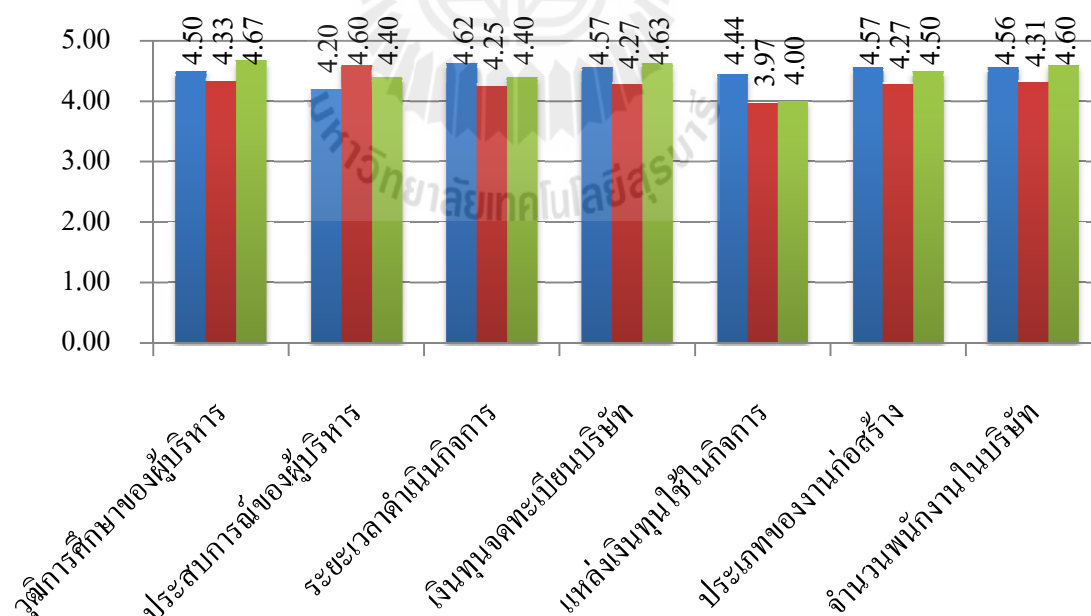
ลำดับ ที่	สมมุติฐานตามข้อมูลทั่วไป	F-Factor	การแปลผล
1	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่วุฒิการศึกษาต่างกันไม่แตกต่างกัน	4.05	แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ
2	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่ประสบการณ์การทำงานก่อสร้างต่างกันไม่แตกต่างกัน	0.06	ไม่แตกต่างกัน
3	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่ระยะเวลาในการดำเนินกิจการของบริษัทต่างกันไม่แตกต่างกัน	0.32	ไม่แตกต่างกัน
4	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่เงินลงทุนในปัจจุบัน(เงินทุนจดทะเบียนบริษัท)ต่างกันไม่แตกต่างกัน	0.88	ไม่แตกต่างกัน
5	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่แหล่งเงินทุนที่ใช้ในกิจการต่างกันไม่แตกต่างกัน	0.13	ไม่แตกต่างกัน
6	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่ประเภทของงานก่อสร้างของบริษัทต่างกันไม่แตกต่างกัน	0.10	ไม่แตกต่างกัน
7	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่จำนวนพนักงานในบริษัทต่างกันไม่แตกต่างกัน	3.90	แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 4.46 ความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การจ้างแรงงานต่างด้าวที่สามารถจ่ายค่าแรงได้ในอัตราที่ถูกกว่ารัฐบาลกำหนดทดแทน แบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป

ความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การจ้างแรงงานต่างด้าวที่สามารถจ่ายค่าแรงได้ในอัตราที่ถูกกว่ารัฐบาลกำหนดทดแทน ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป					
ลำดับที่	ประเภทของข้อมูลทั่วไป	ผลที่ได้			
		n	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	วุฒิการศึกษาของผู้บริหาร				
1.1	ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	6	4.50	0.500	มากที่สุด
1.2	ระดับปริญญาตรี	18	4.33	0.667	มาก
1.3	สูงกว่าระดับปริญญาตรี	6	4.67	0.471	มากที่สุด
2	ประสบการณ์การทำงานก่อสร้างของผู้บริหาร				
2.1	1 – 10 ปี	10	4.20	0.748	มาก
2.2	11 – 20 ปี	15	4.60	0.490	มากที่สุด
2.3	มากกว่า 20 ปี	5	4.40	0.490	มาก
3	ระยะเวลาในการดำเนินกิจการของบริษัท				
3.1	1 – 10 ปี	13	4.62	0.487	มากที่สุด
3.2	11 – 20 ปี	12	4.25	0.595	มาก
3.3	มากกว่า 20 ปี	5	4.40	0.800	มาก
4	เงินลงทุนในปัจจุบัน(เงินลงทุนจดทะเบียนบริษัท)				
4.1	1 – 10 ล้านบาท	7	4.57	0.495	มากที่สุด
4.2	11 – 20 ล้านบาท	15	4.27	0.680	มาก
4.3	มากกว่า 20 ล้านบาท	8	4.63	0.484	มากที่สุด
5	แหล่งเงินทุนที่ใช้ในกิจการ(เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)				
5.1	ใช้แหล่งเงินทุนจากทั้ง 3 แหล่ง	16	4.44	0.609	มาก
5.2	ใช้แหล่งเงินทุนจาก 2 แหล่ง	11	3.97	2.269	มาก
5.3	ใช้แหล่งเงินทุนจากแหล่งเดียว	3	4.00	0.816	มาก

ตารางที่ 4.46 ความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การจ้างแรงงานต่างด้าวที่สามารถจ่ายค่าแรงได้ในอัตราที่ถูกกว่ารัฐบาลกำหนดทดแทน แบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป (ต่อ)

ความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การจ้างแรงงานต่างด้าวที่สามารถจ่ายค่าแรงได้ในอัตราที่ถูกกว่ารัฐบาลกำหนดทดแทน ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป					
ลำดับที่	ประเภทของข้อมูลทั่วไป	ผลที่ได้			
		n	$\bar{X}$	SD	ระดับ
6	ประเภทของงานก่อสร้าง(เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)				
6.1	ทำงานก่อสร้างทั้ง 3 ประเภท	7	4.57	0.495	มากที่สุด
6.2	ทำงานก่อสร้าง 2 ประเภท	11	4.27	0.617	มาก
6.3	ทำงานก่อสร้างประเภทเดียว	12	4.50	0.645	มากที่สุด
7	จำนวนพนักงานในบริษัท				
7.1	น้อยกว่า 50 คน	9	4.56	0.497	มากที่สุด
7.2	50 – 100 คน	16	4.31	0.583	มาก
7.3	มากกว่า 100 คน	5	4.60	0.800	มากที่สุด



รูปที่ 4.23 ความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การจ้างแรงงานต่างด้าวที่สามารถจ่ายค่าแรงได้ในอัตราที่ถูกกว่ารัฐบาลกำหนดทดแทน ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป

ตารางที่ 4.47 วิเคราะห์ One-Way ANOVA ความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การจ้างแรงงานต่างด้าวที่สามารถจ่ายค่าแรงได้ในอัตราที่ถูกกว่ารัฐบาลกำหนดทดแทน ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป F-Critical = 3.35

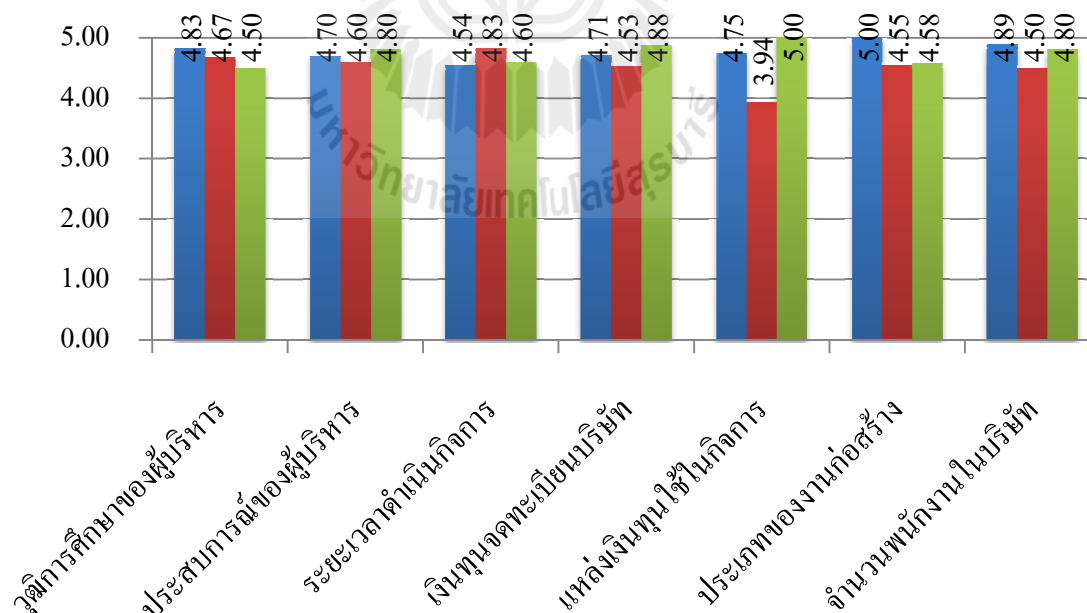
ลำดับ ที่	สมมุติฐานตามข้อมูลทั่วไป	F-Factor	การแปลผล
1	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่วุฒิการศึกษาต่างกันไม่แตกต่างกัน	0.73	ไม่แตกต่างกัน
2	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่ประสบการณ์การทำงานก่อสร้างต่างกันไม่แตกต่างกัน	1.39	ไม่แตกต่างกัน
3	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่ระยะเวลาในการดำเนินกิจการของบริษัทต่างกันไม่แตกต่างกัน	1.22	ไม่แตกต่างกัน
4	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่เงินลงทุนในปัจจุบัน(เงินทุนจดทะเบียนบริษัท)ต่างกันไม่แตกต่างกัน	1.19	ไม่แตกต่างกัน
5	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่แหล่งเงินทุนที่ใช้ในกิจการต่างกันไม่แตกต่างกัน	0.37	ไม่แตกต่างกัน
6	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่ประเภทของงานก่อสร้างของบริษัทต่างกันไม่แตกต่างกัน	0.64	ไม่แตกต่างกัน
7	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่จำนวนพนักงานในบริษัทต่างกันไม่แตกต่างกัน	0.71	ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.48 ความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การปรับเปลี่ยนอัตราค่ารับเหมางานก่อสร้าง
ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป

ความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การปรับเปลี่ยนอัตราค่ารับเหมางานก่อสร้างเพื่อชดเชย ค่าใช้จ่ายในเรื่องของต้นทุนค่าแรงที่เพิ่มมากขึ้น ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป					
ลำดับที่	ประเภทของข้อมูลทั่วไป	ผลที่ได้			
		n	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	วุฒิการศึกษาของผู้บริหาร				
1.1	ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	6	4.83	0.373	มากที่สุด
1.2	ระดับปริญญาตรี	18	4.67	0.471	มากที่สุด
1.3	สูงกว่าระดับปริญญาตรี	6	4.50	0.764	มากที่สุด
2	ประสบการณ์การทำงานก่อสร้างของผู้บริหาร				
2.1	1 – 10 ปี	10	4.70	0.458	มากที่สุด
2.2	11 – 20 ปี	15	4.60	0.611	มากที่สุด
2.3	มากกว่า 20 ปี	5	4.80	0.400	มากที่สุด
3	ระยะเวลาในการดำเนินงานของบริษัท				
3.1	1 – 10 ปี	13	4.54	0.634	มากที่สุด
3.2	11 – 20 ปี	12	4.83	0.373	มากที่สุด
3.3	มากกว่า 20 ปี	5	4.60	0.490	มากที่สุด
4	เงินลงทุนในปัจจุบัน(เงินลงทุนจดทะเบียนบริษัท)				
4.1	1 – 10 ล้านบาท	7	4.71	0.452	มากที่สุด
4.2	11 – 20 ล้านบาท	15	4.53	0.618	มากที่สุด
4.3	มากกว่า 20 ล้านบาท	8	4.88	0.331	มากที่สุด
5	แหล่งเงินทุนที่ใช้ในการ(เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)				
5.1	ใช้แหล่งเงินทุนจากทั้ง 3 แหล่ง	16	4.75	0.433	มากที่สุด
5.2	ใช้แหล่งเงินทุนจาก 2 แหล่ง	11	3.94	2.180	มาก
5.3	ใช้แหล่งเงินทุนจากแหล่งเดียว	3	5.00	0.000	มากที่สุด

ตารางที่ 4.48 ความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การปรับเปลี่ยนอัตราค่ารับเหมางานก่อสร้าง
ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป(ต่อ)

ความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การปรับเปลี่ยนอัตราค่ารับเหมางานก่อสร้างเพื่อชดเชย ค่าใช้จ่ายในเรื่องของต้นทุนค่าแรงที่เพิ่มมากขึ้น ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป					
ลำดับที่	ประเภทของข้อมูลทั่วไป	ผลที่ได้			
		n	$\bar{X}$	SD	ระดับ
6	ประเภทของงานก่อสร้าง(เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)				
6.1	ทำงานก่อสร้างทั้ง 3 ประเภท	7	5.00	0.000	มากที่สุด
6.2	ทำงานก่อสร้าง 2 ประเภท	11	4.55	0.498	มากที่สุด
6.3	ทำงานก่อสร้างประเภทเดียว	12	4.58	0.640	มากที่สุด
7	จำนวนพนักงานในบริษัท				
7.1	น้อยกว่า 50 คน	9	4.89	0.314	มากที่สุด
7.2	50 – 100 คน	16	4.50	0.612	มากที่สุด
7.3	มากกว่า 100 คน	5	4.80	0.400	มากที่สุด



รูปที่ 4.24 ความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การปรับเปลี่ยนอัตราค่ารับเหมางาน
ก่อสร้าง ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป

ตารางที่ 4.49 วิเคราะห์ One-Way ANOVA ความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การปรับเปลี่ยน
อัตราค่ารับเหมางานก่อสร้างเพื่อชดเชยค่าใช้จ่ายในเรื่องของต้นทุนค่าแรงที่เพิ่มมาก
ขึ้น ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป $F\text{-Critical} = 3.35$

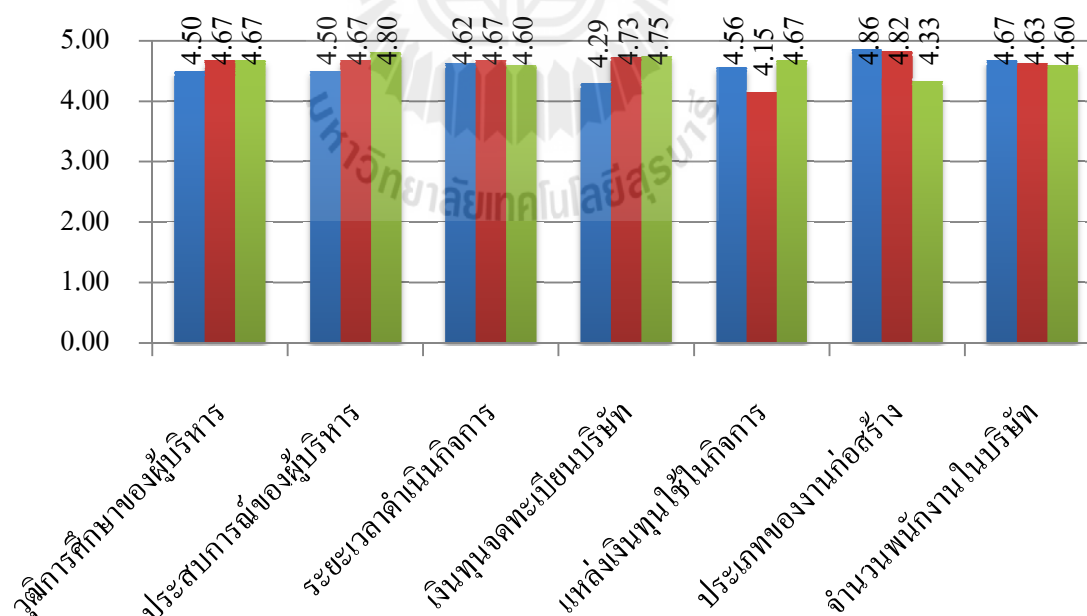
ลำดับ ที่	สมมุติฐานตามข้อมูลทั่วไป	F-Factor	การแปลผล
1	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่วุฒิการศึกษาต่างกันไม่แตกต่างกัน	0.61	ไม่แตกต่างกัน
2	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่ประสบการณ์การทำงานก่อสร้างต่างกันไม่แตกต่างกัน	0.29	ไม่แตกต่างกัน
3	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่ระยะเวลาในการดำเนินกิจการของบริษัทต่างกันไม่แตกต่างกัน	1.05	ไม่แตกต่างกัน
4	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่เงินลงทุนในปัจจุบัน(เงินทุนจดทะเบียนบริษัท)ต่างกันไม่แตกต่างกัน	1.16	ไม่แตกต่างกัน
5	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่แหล่งเงินทุนที่ใช้ในกิจการต่างกันไม่แตกต่างกัน	1.39	ไม่แตกต่างกัน
6	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่ประเภทของงานก่อสร้างของบริษัทต่างกันไม่แตกต่างกัน	1.98	ไม่แตกต่างกัน
7	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่จำนวนพนักงานในบริษัทต่างกันไม่แตกต่างกัน	1.87	ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.50 ความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การพัฒนาคุณภาพงานก่อสร้างและบริการ เพื่อเพิ่มยอดขายให้ได้มากกว่าเดิม ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป

ความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การพัฒนาคุณภาพงานก่อสร้างและบริการเพื่อเพิ่ม ยอดขายให้ได้มากกว่าเดิม ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป					
ลำดับที่	ประเภทของข้อมูลทั่วไป	ผลที่ได้			
		n	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	วุฒิการศึกษาของผู้บริหาร				
1.1	ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	6	4.50	0.500	มากที่สุด
1.2	ระดับปริญญาตรี	18	4.67	0.471	มากที่สุด
1.3	สูงกว่าระดับปริญญาตรี	6	4.67	0.471	มากที่สุด
2	ประสบการณ์การทำงานก่อสร้างของผู้บริหาร				
2.1	1 – 10 ปี	10	4.50	0.500	มากที่สุด
2.2	11 – 20 ปี	15	4.67	0.471	มากที่สุด
2.3	มากกว่า 20 ปี	5	4.80	0.400	มากที่สุด
3	ระยะเวลาในการดำเนินกิจการของบริษัท				
3.1	1 – 10 ปี	13	4.62	0.487	มากที่สุด
3.2	11 – 20 ปี	12	4.67	0.471	มากที่สุด
3.3	มากกว่า 20 ปี	5	4.60	0.490	มากที่สุด
4	เงินลงทุนในปัจจุบัน(เงินลงทุนจดทะเบียนบริษัท)				
4.1	1 – 10 ล้านบาท	7	4.29	0.452	มาก
4.2	11 – 20 ล้านบาท	15	4.73	0.442	มากที่สุด
4.3	มากกว่า 20 ล้านบาท	8	4.75	0.433	มากที่สุด
5	แหล่งเงินทุนที่ใช้ในกิจการ(เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)				
5.1	ใช้แหล่งเงินทุนจากทั้ง 3 แหล่ง	16	4.56	0.496	มากที่สุด
5.2	ใช้แหล่งเงินทุนจาก 2 แหล่ง	11	4.15	2.304	มาก
5.3	ใช้แหล่งเงินทุนจากแหล่งเดียว	3	4.67	0.471	มากที่สุด

ตารางที่ 4.50 ความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การพัฒนาคุณภาพงานก่อสร้างและบริการ เพื่อเพิ่มยอดขายให้ได้มากกว่าเดิม ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป (ต่อ)

ความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การพัฒนาคุณภาพงานก่อสร้างและบริการเพื่อเพิ่ม ยอดขายให้ได้มากกว่าเดิม ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป					
ลำดับที่	ประเภทของข้อมูลทั่วไป	ผลที่ได้			
		n	$\bar{X}$	SD	ระดับ
6	ประเภทของงานก่อสร้าง(เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)				
6.1	ทำงานก่อสร้างทั้ง 3 ประเภท	7	4.86	0.350	มากที่สุด
6.2	ทำงานก่อสร้าง 2 ประเภท	11	4.82	0.386	มากที่สุด
6.3	ทำงานก่อสร้างประเภทเดียว	12	4.33	0.471	มาก
7	จำนวนพนักงานในบริษัท				
7.1	น้อยกว่า 50 คน	9	4.67	0.471	มากที่สุด
7.2	50 – 100 คน	16	4.63	0.484	มากที่สุด
7.3	มากกว่า 100 คน	5	4.60	0.490	มากที่สุด



รูปที่ 4.25 ความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การพัฒนาคุณภาพงานก่อสร้างและบริการ เพื่อเพิ่มยอดขายให้ได้มากกว่าเดิม ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป

ตารางที่ 4.51 ความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การพัฒนาคุณภาพงานก่อสร้างและบริการ เพื่อเพิ่มยอดขายให้ได้มากกว่าเดิม ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป F-Critical = 3.35

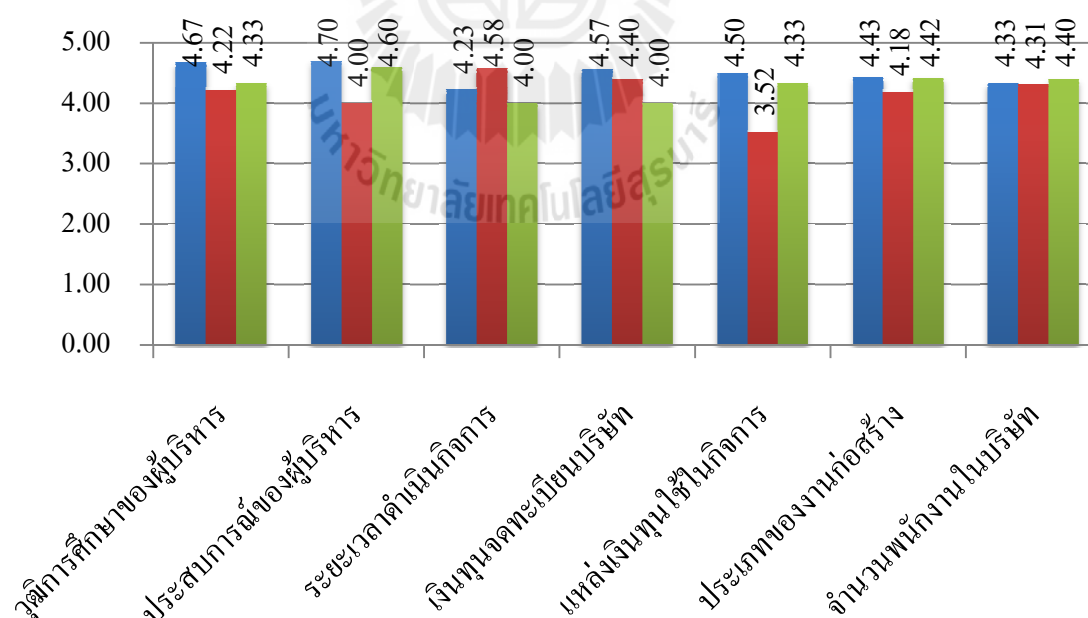
ลำดับ ที่	สมมุติฐานตามข้อมูลทั่วไป	F-Factor	การแปลผล
1	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่วุฒิการศึกษาต่างกันไม่แตกต่างกัน	0.29	ไม่แตกต่างกัน
2	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่ประสบการณ์การทำงานก่อสร้างต่างกันไม่แตกต่างกัน	0.75	ไม่แตกต่างกัน
3	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่ระยะเวลาในการดำเนินกิจการของบริษัทต่างกันไม่แตกต่างกัน	0.05	ไม่แตกต่างกัน
4	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่เงินลงทุนในปัจจุบัน(เงินทุนจดทะเบียนบริษัท)ต่างกันไม่แตกต่างกัน	2.83	ไม่แตกต่างกัน
5	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่แหล่งเงินทุนที่ใช้ในกิจการต่างกันไม่แตกต่างกัน	0.31	ไม่แตกต่างกัน
6	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่ประเภทของงานก่อสร้างของบริษัทต่างกันไม่แตกต่างกัน	5.23	แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ
7	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่จำนวนพนักงานในบริษัทต่างกันไม่แตกต่างกัน	0.04	ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.52 ความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การบริหารสินค้าคงคลัง ในแต่ละระดับ
แบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป

ความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การบริหารสินค้าคงคลัง สต็อก สินค้าหรือวัตถุดิบต่าง ๆ ที่จำเป็นในขณะที่ยังมีราคาไม่สูงมากนัก ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป					
ลำดับที่	ประเภทของข้อมูลทั่วไป	ผลที่ได้			
		n	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	วุฒิการศึกษาของผู้บริหาร				
1.1	ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	6	4.67	0.471	มากที่สุด
1.2	ระดับปริญญาตรี	18	4.22	0.629	มาก
1.3	สูงกว่าระดับปริญญาตรี	6	4.33	0.745	มาก
2	ประสบการณ์การทำงานก่อสร้างของผู้บริหาร				
2.1	1 – 10 ปี	10	4.70	0.458	มากที่สุด
2.2	11 – 20 ปี	15	4.00	0.516	มาก
2.3	มากกว่า 20 ปี	5	4.60	0.800	มากที่สุด
3	ระยะเวลาในการดำเนินงานของบริษัท				
3.1	1 – 10 ปี	13	4.23	0.421	มาก
3.2	11 – 20 ปี	12	4.58	0.759	มากที่สุด
3.3	มากกว่า 20 ปี	5	4.00	0.632	มาก
4	เงินลงทุนในปัจจุบัน(เงินลงทุนจดทะเบียนบริษัท)				
4.1	1 – 10 ล้านบาท	7	4.57	0.495	มากที่สุด
4.2	11 – 20 ล้านบาท	15	4.40	0.611	มาก
4.3	มากกว่า 20 ล้านบาท	8	4.00	0.707	มาก
5	แหล่งเงินทุนที่ใช้ในกิจการ(เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)				
5.1	ใช้แหล่งเงินทุนจากทั้ง 3 แหล่ง	16	4.50	0.612	มากที่สุด
5.2	ใช้แหล่งเงินทุนจาก 2 แหล่ง	11	3.52	2.197	มาก
5.3	ใช้แหล่งเงินทุนจากแหล่งเดียว	3	4.33	0.471	มาก

ตารางที่ 4.52 ความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การบริหารสินค้าคงคลัง ในแต่ละระดับ
แบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป (ต่อ)

ความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การบริหารสินค้าคงคลัง สต็อก สินค้าหรือวัตถุดิบต่าง ๆ ที่จำเป็นในขณะที่ยังมีราคาไม่สูงมากนัก ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป					
ลำดับที่	ประเภทของข้อมูลทั่วไป	ผลที่ได้			
		n	$\bar{X}$	SD	ระดับ
6	ประเภทของงานก่อสร้าง(เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)				
6.1	ทำงานก่อสร้างทั้ง 3 ประเภท	7	4.43	0.495	มาก
6.2	ทำงานก่อสร้าง 2 ประเภท	11	4.18	0.833	มาก
6.3	ทำงานก่อสร้างประเภทเดียว	12	4.42	0.493	มาก
7	จำนวนพนักงานในบริษัท				
7.1	น้อยกว่า 50 คน	9	4.33	0.667	มาก
7.2	50 – 100 คน	16	4.31	0.682	มาก
7.3	มากกว่า 100 คน	5	4.40	0.490	มาก



รูปที่ 4.26 ความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การบริหารสินค้าคงคลัง
ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป

ตารางที่ 4.53 วิเคราะห์ One-Way ANOVA ความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การบริหาร
สินค้าคงคลัง สต็อก สินค้าหรือวัตถุดิบต่าง ๆ ที่จำเป็นในขณะที่ยังมีราคาไม่สูงมาก
นัก ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป $F\text{-Critical} = 3.35$

ลำดับ ที่	สมมุติฐานตามข้อมูลทั่วไป	F-Factor	การแปลผล
1	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่วุฒิการศึกษาต่างกันไม่แตกต่างกัน	1.13	ไม่แตกต่างกัน
2	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่ประสบการณ์การทำงานก่อสร้างต่างกันไม่แตกต่างกัน	5.55	แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
3	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่ระยะเวลาในการดำเนินกิจการของบริษัทต่างกันไม่แตกต่างกัน	1.93	ไม่แตกต่างกัน
4	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่เงินลงทุนในปัจจุบัน(เงินทุนจดทะเบียนบริษัท)ต่างกันไม่แตกต่างกัน	1.79	ไม่แตกต่างกัน
5	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่แหล่งเงินทุนที่ใช้ในกิจการต่างกันไม่แตกต่างกัน	1.61	ไม่แตกต่างกัน
6	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่ประเภทของงานก่อสร้างของบริษัทต่างกันไม่แตกต่างกัน	0.49	ไม่แตกต่างกัน
7	ความคิดเห็นของผู้บริหารที่จำนวนพนักงานในบริษัทต่างกันไม่แตกต่างกัน	0.03	ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการปรับตัวหลังจากได้รับผลกระทบต้นทุนแรงงาน

ในการตอบแบบสอบถามนั้น ผู้บริหารบริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาดกลางและขนาดย่อม ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 30 บริษัท ได้ให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการปรับตัวหลังจากได้รับผลกระทบต้นทุนแรงงาน โดยสรุปดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารบริษัทรับเหมาฯ มีความเห็นว่าควรเน้นถึงฝีมือแรงงาน และความเป็นธรรมชาติระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างให้มากขึ้นในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เนื่องจากการปรับอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำครั้งนี้ แรงงานที่ได้ประโยชน์จะเป็นแรงที่มีค่าจ้างต่ำกว่า 300 บาทซึ่งโดยส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานด้อยฝีมือ

2. ควรทยอยปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำอย่างเป็นขั้นเป็นตอน และให้มีความสอดคล้องกับภาวะของตลาดแรงงาน เพื่อให้เวลาแก่ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างปรับตัว โดยในขั้นแรกควรปรับเพิ่มอัตราค่าจ้างขั้นต่ำอย่างให้อยู่ในระดับที่เพียงพอต่อการใช้จ่ายตามอัตภาพก่อน ซึ่งในแต่ละจังหวัดอาจแตกต่างกันตามอัตราค่าครองชีพของในแต่ละจังหวัด

การวิเคราะห์ผลการศึกษามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = 0.05$ โดย One-Way ANOVA

การศึกษาในครั้งนี้ ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดย One-Way ANOVA ที่นัยสำคัญทางสถิติระดับ $\alpha = 0.05$ ที่แปลผลได้ว่า มีความแตกต่าง มีอยู่จำนวน 12 ผลทดสอบจาก 133 ผลทดสอบ แบ่งเป็น ตอนที่ 2 มี 2 ผลทดสอบ ตอนที่ 3 มี 3 ผลทดสอบ และ ตอนที่ 4 มี 7 ผลทดสอบ โดยรายละเอียดเป็นดังตารางที่ 4.54

ตารางที่ 4.54 การทดสอบที่แปลผลได้ว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = 0.05$

ตอนที่	หัวข้อการทดสอบ	กลุ่มทดสอบที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
2	การตัดสินใจเลิกกิจการเนื่องจากผลของนโยบายขึ้นค่าแรงขั้นต่ำเป็น 300 บาท	1.ความคิดเห็นของผู้บริหารที่วุฒิการศึกษาต่างกัน
		2.ความคิดเห็นของผู้บริหารที่ประสบการณ์การทำงานก่อสร้างต่างกัน

ตารางที่ 4.54 การทดสอบที่แปลผลได้ว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = 0.05$
(ต่อ)

ตอนที่	หัวข้อการทดสอบ	กลุ่มทดสอบที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
3	ประสบการณ์ในงานก่อสร้างของท่านมีส่วนให้บริษัทที่ท่านบริหารปรับตัวได้ดี แหล่งเงินทุนที่ใช้ในกิจการของบริษัทที่ท่านบริหารมีส่วนให้บริษัทฯ ปรับตัวได้ดี	3.ความคิดเห็นของผู้บริหารที่แหล่งเงินทุนที่ใช้ในกิจการต่างกัน
		4.ความคิดเห็นของผู้บริหารที่วุฒิการศึกษาต่างกัน
		5.ความคิดเห็นของผู้บริหารที่ระยะเวลาในการดำเนินกิจการของบริษัทต่างกัน
4	แนวทางการปรับตัวโดย การตัดสิทธิสวัสดิการต่าง ๆ เช่น งดให้บริการรถรับส่ง ยกเลิกสวัสดิการอาหารกลางวัน และที่พัก	6.ความคิดเห็นของผู้บริหารที่วุฒิการศึกษาต่างกัน
		7.ความคิดเห็นของผู้บริหารที่ประสบการณ์การทำงานก่อสร้างต่างกัน
		8.ความคิดเห็นของผู้บริหารที่ประเภทของงานก่อสร้างของบริษัทต่างกัน
	แนวทางการปรับตัวโดย การจ้างเหมาแทนการจ้างรายวันทำให้ได้ผลงานคุ้มกับค่าแรง	9.ความคิดเห็นของผู้บริหารที่วุฒิการศึกษาต่างกัน
		10.ความคิดเห็นของผู้บริหารที่จำนวนพนักงานในบริษัทต่างกัน
	แนวทางการปรับตัวโดย การพัฒนาคุณภาพงานก่อสร้างและบริการเพื่อเพิ่มยอดขายให้ได้มากกว่าเดิม	11.ความคิดเห็นของผู้บริหารที่ประเภทของงานก่อสร้างของบริษัทต่างกัน
	แนวทางการปรับตัวโดย การบริหารสินค้าคงคลัง สต็อก สินค้าหรือวัตถุดิบต่าง ๆ ที่จำเป็นในขณะที่ยังมีราคาไม่สูงมากนัก	12.ความคิดเห็นของผู้บริหารที่ประสบการณ์การทำงานก่อสร้างต่างกัน

จากตารางที่ 4.54 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ผู้บริหารที่วุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความเห็นแตกต่างกัน 4 เรื่อง ผู้บริหารที่จำนวนประสบการณ์แตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน 3 เรื่อง ผู้บริหารบริษัทฯ ที่ระยะเวลาประกอบกิจการแตกต่างกันและแหล่งเงินทุนต่างกัน มีความ

คิดเห็นแตกต่างกันอย่างละ 1 เรื่อง ผู้บริหารบริษัทฯ ที่ทุนจดทะเบียนแตกต่างกันความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ผู้บริหารบริษัทฯ ที่ทำงานก่อสร้างแต่ละประเภทไม่เท่ากัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน 2 เรื่อง และ ผู้บริหารบริษัทฯ ที่มีจำนวนพนักงานไม่เท่ากัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน 1 เรื่อง

เมื่อนำผลทดสอบตามตารางที่ 4.54 ที่แปลผลได้ว่าแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ $\alpha = 0.05$ ทั้ง 12 ผลทดสอบ มาจับคู่เพื่อการทดสอบแบบรายคู่ตามตารางที่ 4.55 และนำไปทดสอบหาค่าความแตกต่างแบบรายคู่ ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's method) ผลที่ได้เป็นดังตารางที่ 4.56 และ 4.57

ตารางที่ 4.55 การจับคู่เพื่อการทดสอบแบบรายคู่ของ 12 ผลทดสอบที่แปลผลว่ามีความแตกต่าง

เรื่อง ที่	คู่ที่	คุณสมบัติ 1	คุณสมบัติ 2
1	1	ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	ระดับปริญญาตรี
	2	ระดับปริญญาตรี	สูงกว่าระดับปริญญาตรี
	3	สูงกว่าระดับปริญญาตรี	ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี
2	1	ผู้บริหารประสบการณ์ 1-10 ปี	ผู้บริหารประสบการณ์ 11-20 ปี
	2	ผู้บริหารประสบการณ์ 11-20 ปี	ผู้บริหารประสบการณ์มากกว่า 20 ปี
	3	ผู้บริหารประสบการณ์มากกว่า 20 ปี	ผู้บริหารประสบการณ์ 1-10 ปี
3	1	แหล่งเงินทุนจากธนาคารพาณิชย์ร่วมกับ อีก 2 แหล่ง	แหล่งเงินทุนจากธนาคารพาณิชย์ร่วมกับ อีก 1 แหล่ง
	2	แหล่งเงินทุนจากธนาคารพาณิชย์ร่วมกับ อีก 1 แหล่ง	แหล่งเงินทุนจากธนาคารพาณิชย์เพียง แหล่งเดียว
	3	แหล่งเงินทุนจากธนาคารพาณิชย์เพียง แหล่งเดียว	แหล่งเงินทุนจากธนาคารพาณิชย์ร่วมกับ อีก 2 แหล่ง
4	1	ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	ระดับปริญญาตรี
	2	ระดับปริญญาตรี	สูงกว่าระดับปริญญาตรี
	3	สูงกว่าระดับปริญญาตรี	ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี
5	1	ระยะเวลาดำเนินกิจการ 1-10 ปี	ระยะเวลาดำเนินกิจการ 11-20 ปี
	2	ระยะเวลาดำเนินกิจการ 11-20 ปี	ระยะเวลาดำเนินกิจการมากกว่า 20 ปี
	3	ระยะเวลาดำเนินกิจการมากกว่า 20 ปี	ระยะเวลาดำเนินกิจการ 1-10 ปี

ตารางที่ 4.55 การจับคู่เพื่อการทดสอบแบบรายคู่ของ 12 ผลทดสอบที่แปลผลว่ามีความแตกต่าง
(ต่อ)

เรื่อง ที่	คู่ที่	คุณสมบัติ 1	คุณสมบัติ 2
6	1	ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	ระดับปริญญาตรี
	2	ระดับปริญญาตรี	สูงกว่าระดับปริญญาตรี
	3	สูงกว่าระดับปริญญาตรี	ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี
7	1	ผู้บริหารประสบการณ์ 1-10 ปี	ผู้บริหารประสบการณ์ 11-20 ปี
	2	ผู้บริหารประสบการณ์ 11-20 ปี	ผู้บริหารประสบการณ์มากกว่า 20 ปี
	3	ผู้บริหารประสบการณ์มากกว่า 20 ปี	ผู้บริหารประสบการณ์ 1-10 ปี
8	1	ทำงานก่อสร้าง 3 ประเภท	ทำงานก่อสร้าง 2 ประเภท
	2	ทำงานก่อสร้าง 2 ประเภท	ทำงานก่อสร้างประเภทเดียว
	3	ทำงานก่อสร้างประเภทเดียว	ทำงานก่อสร้าง 3 ประเภท
9	1	ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	ระดับปริญญาตรี
	2	ระดับปริญญาตรี	สูงกว่าระดับปริญญาตรี
	3	สูงกว่าระดับปริญญาตรี	ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี
10	1	จำนวนพนักงานน้อยกว่า 50 คน	จำนวนพนักงาน 50-100 คน
	2	จำนวนพนักงาน 50-100 คน	จำนวนพนักงานมากกว่า 100 คน
	3	จำนวนพนักงานมากกว่า 100 คน	จำนวนพนักงานน้อยกว่า 50 คน
11	1	ทำงานก่อสร้าง 3 ประเภท	ทำงานก่อสร้าง 2 ประเภท
	2	ทำงานก่อสร้าง 2 ประเภท	ทำงานก่อสร้างประเภทเดียว
	3	ทำงานก่อสร้างประเภทเดียว	ทำงานก่อสร้าง 3 ประเภท
12	1	ผู้บริหารประสบการณ์ 1-10 ปี	ผู้บริหารประสบการณ์ 11-20 ปี
	2	ผู้บริหารประสบการณ์ 11-20 ปี	ผู้บริหารประสบการณ์มากกว่า 20 ปี
	3	ผู้บริหารประสบการณ์มากกว่า 20 ปี	ผู้บริหารประสบการณ์ 1-10 ปี

ตารางที่ 4.56 ข้อมูลการทดสอบและผลการคำนวณความแตกต่างแบบรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ (Scheffe's method)

เรื่อง ที่	คู่ที่	MSW	n	CV_d	$\bar{x}_1$	$\bar{x}_2$	$ \bar{x}_1 - \bar{x}_2 $	แปลผล
1	1	0.809	6	1.10	3.00	1.72	1.28	แตกต่าง
	2	0.809	18	1.10	1.72	2.67	0.94	ไม่แตกต่าง
	3	0.809	6	1.34	2.67	3.00	0.33	ไม่แตกต่าง
2	1	0.825	10	0.96	2.10	1.80	0.30	ไม่แตกต่าง
	2	0.825	15	1.21	1.80	3.40	1.60	แตกต่าง
	3	0.825	5	1.29	3.40	2.10	1.30	แตกต่าง
3	1	1.145	16	1.08	4.25	3.12	1.13	แตกต่าง
	2	1.145	11	1.80	3.12	4.00	0.88	ไม่แตกต่าง
	3	1.145	3	1.74	4.00	4.25	0.25	ไม่แตกต่าง
4	1	0.555	6	0.91	3.33	3.72	0.39	ไม่แตกต่าง
	2	0.555	18	0.91	3.72	4.50	0.78	ไม่แตกต่าง
	3	0.555	6	1.11	4.50	3.33	1.17	แตกต่าง
5	1	0.487	13	0.72	3.92	4.08	0.16	ไม่แตกต่าง
	2	0.487	12	0.96	4.08	2.80	1.28	แตกต่าง
	3	0.487	5	0.95	2.80	3.92	1.12	แตกต่าง
6	1	0.227	6	0.58	4.00	4.67	0.67	แตกต่าง
	2	0.227	18	0.58	4.67	4.17	0.50	ไม่แตกต่าง
	3	0.227	6	0.71	4.17	4.00	0.17	ไม่แตกต่าง
7	1	0.233	10	0.51	4.60	4.53	0.07	ไม่แตกต่าง
	2	0.233	15	0.64	4.53	3.80	0.73	แตกต่าง
	3	0.233	5	0.68	3.80	4.60	0.80	แตกต่าง
8	1	0.254	7	0.63	4.00	4.55	0.55	ไม่แตกต่าง
	2	0.254	11	0.54	4.55	4.58	0.04	ไม่แตกต่าง
	3	0.254	12	0.62	4.58	4.00	0.58	ไม่แตกต่าง

ตารางที่ 4.56 ข้อมูลการทดสอบและผลการคำนวณความแตกต่างแบบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's method) (ต่อ)

เรื่อง ที่	คู่ที่	MSW	n	CV _d	$\bar{x}_1$	$\bar{x}_2$	$ \bar{x}_1 - \bar{x}_2 $	แปลผล
9	1	0.456	6	0.82	4.67	3.78	0.89	แตกต่าง
	2	0.456	18	0.82	3.78	3.83	0.06	ไม่แตกต่าง
	3	0.456	6	1.01	3.83	4.67	0.83	ไม่แตกต่าง
10	1	0.449	9	0.72	3.44	4.19	0.74	แตกต่าง
	2	0.449	16	0.89	4.19	4.20	0.01	ไม่แตกต่าง
	3	0.449	5	0.97	4.20	3.44	0.76	ไม่แตกต่าง
11	1	0.173	7	0.52	4.86	4.82	0.04	ไม่แตกต่าง
	2	0.173	11	0.45	4.82	4.33	0.48	แตกต่าง
	3	0.173	12	0.51	4.33	4.86	0.52	แตกต่าง
12	1	0.303	10	0.58	4.70	4.00	0.70	แตกต่าง
	2	0.303	15	0.74	4.00	4.60	0.60	ไม่แตกต่าง
	3	0.303	5	0.78	4.60	4.70	0.10	ไม่แตกต่าง

ตารางที่ 4.57 ผลการทดสอบความแตกต่างแบบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's method)

ตอนที่	รายการ	จำนวน แตกต่าง	กลุ่มทดสอบที่มีความคิดเห็นแตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญ
2	การตัดสินใจเลิกกิจการเนื่องจากผลของนโยบายขึ้นค่าแรงขั้นต่ำเป็น 300 บาท		
	1.ความคิดเห็นของผู้บริหารที่วุฒิ การศึกษาต่างกัน	1 คู่ จาก 3 คู่	วุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี แตกต่างกับ ระดับปริญญาตรี
	2.ความคิดเห็นของผู้บริหารที่ ประสบการณ์การทำงานก่อสร้าง ต่างกัน	2 คู่ จาก 3 คู่	ประสบการณ์ 11-20 ปี แตกต่างกับ ประสบการณ์มากกว่า 20 ปี ประสบการณ์ 1-10 ปี แตกต่างกับ ประสบการณ์มากกว่า 20 ปี

ตารางที่ 4.57 ผลการทดสอบความแตกต่างแบบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's method) (ต่อ)

ตอนที่	รายการ	จำนวน แตกต่าง	กลุ่มทดสอบที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
3	ประสบการณ์ในงานก่อสร้างของท่านมีส่วนให้บริษัทที่ท่านบริหารปรับตัวได้ดี		
	3.ความคิดเห็นของผู้บริหารที่แหล่ง เงินทุนที่ใช้ในกิจการต่างกัน	1 คู่ จาก 3 คู่	ใช้แหล่งเงินทุนจากธนาคารพาณิชย์ ร่วมกับแหล่งเงินทุนอีก 2 แหล่ง แตกต่างกับ ใช้แหล่งเงินทุนจาก ธนาคารพาณิชย์ร่วมกับแหล่งเงินทุนอีก 1 แหล่ง
	แหล่งเงินทุนที่ใช้ในกิจการของบริษัทที่ท่านบริหารมีส่วนให้บริษัทปรับตัวได้ดี		
	4.ความคิดเห็นของผู้บริหารที่วุฒิ การศึกษาต่างกัน	1 คู่ จาก 3 คู่	วุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี แตกต่างกับ สูงกว่าระดับปริญญาตรี
	5.ความคิดเห็นของผู้บริหารที่ ระยะเวลาในการดำเนินกิจการของ บริษัทต่างกัน	2 คู่ จาก 3 คู่	ระยะเวลาดำเนินกิจการ 11-20 ปี แตกต่างกับ มากกว่า 20 ปี
4	แนวทางการปรับตัวโดย การตัดสินใจตัดสินใจต่าง ๆ เช่น งดให้บริการรถรับส่ง ยกเลิก สวัสดิการอาหารกลางวัน และที่พัก		
	6.ความคิดเห็นของผู้บริหารที่วุฒิ การศึกษาต่างกัน	1 คู่ จาก 3 คู่	วุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี แตกต่างกับ ระดับปริญญาตรี
	7.ความคิดเห็นของผู้บริหารที่ ประสบการณ์การทำงานก่อสร้าง ต่างกัน	2 คู่ จาก 3 คู่	ประสบการณ์ 11-20 ปี แตกต่างกับ ประสบการณ์มากกว่า 20 ปี
			ประสบการณ์ 1-10 ปี แตกต่างกับ ประสบการณ์มากกว่า 20 ปี
	8.ความคิดเห็นของผู้บริหารที่ประเภท ของงานก่อสร้างของบริษัทต่างกัน	0 คู่ จาก 3 คู่	ไม่สามารถระบุได้ว่าคู่ใดแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.57 ผลการทดสอบความแตกต่างแบบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's method) (ต่อ)

ตอนที่	รายการ	จำนวน แตกต่าง	กลุ่มทดสอบที่มีความคิดเห็นแตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญ
4	แนวทางการปรับตัวโดย การจ้างเหมาแทนการจ้างรายวันทำให้ได้ผลงานคุ้มกับค่าแรง		
	9.ความคิดเห็นของผู้บริหารที่วุฒิการศึกษาต่างกัน	1 คู่ จาก 3 คู่	วุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีแตกต่างกับ ระดับปริญญาตรี
	10.ความคิดเห็นของผู้บริหารที่จำนวนพนักงานในบริษัทต่างกัน	1 คู่ จาก 3 คู่	จำนวนพนักงานน้อยกว่า 50 คนแตกต่างกับ 50-100 คน
	แนวทางการปรับตัวโดย การพัฒนาคุณภาพงานก่อสร้างและบริการเพื่อเพิ่มยอดขายให้ได้มากกว่าเดิม		
	11.ความคิดเห็นของผู้บริหารที่ประเภทของงานก่อสร้างของบริษัทต่างกัน	2 คู่ จาก 3 คู่	ทำงานก่อสร้าง 1 ประเภท ต่างกับ ทำงาน 2 ประเภท
			ทำงานก่อสร้าง 1 ประเภท ต่างกับ ทำงาน 3 ประเภท
	แนวทางการปรับตัวโดย การบริหารสินค้าคงคลัง สต็อก สินค้าหรือวัตถุดิบต่าง ๆ ที่จำเป็นในขณะที่ยังมีราคาไม่สูงมากนัก		
	12.ความคิดเห็นของผู้บริหารที่ประสบการณ์การทำงานก่อสร้างต่างกัน	1 คู่ จาก 3 คู่	ประสบการณ์ 1-10 ปี แตกต่างกับ ประสบการณ์ 11-20 ปี

จากตารางที่ 4.56 และ 4.57 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความแตกต่างแบบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's method) พบว่า มี 11 ผลทดสอบที่สามารถระบุได้ว่าคู่ใดมีความแตกต่างกัน แต่มี 1 ผลทดสอบที่ไม่สามารถระบุได้ว่าคู่ใดมีความแตกต่างกัน จากทั้ง 11 ผลทดสอบที่ระบุว่ามี ความแตกต่างกัน มีทั้งสิ้น 15 คู่ที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน โดยแบ่งเป็น ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาที่ แตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันจำนวน 4 คู่ใน 4 เรื่อง ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในงาน ก่อสร้างต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันจำนวน 5 คู่ใน 3 เรื่อง ผู้บริหารบริษัทฯ ที่ระยะเวลา ดำเนินกิจการต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันจำนวน 2 คู่ใน 1 เรื่อง ผู้บริหารบริษัทฯ ที่ใช้แหล่ง เงินทุนจากจำนวนแหล่งไม่เท่ากันมีความคิดเห็นแตกต่างกันจำนวน 1 คู่ใน 1 เรื่อง ผู้บริหารบริษัทฯ ที่จำนวนประเภทงานก่อสร้างไม่เท่ากันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน 2 คู่ใน 1 เรื่อง และ ผู้บริหาร

บริษัทฯ ที่มีจำนวนพนักงานไม่เท่ากันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน 1 คู่ใน 1 เรื่อง ทั้งนี้ผู้บริหารบริษัทฯ ที่มีเงินทุนจดทะเบียนแตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันในทุก ๆ เรื่อง

ถ้าพิจารณาว่าคู่ใดมีความคิดเห็นแตกต่างกันตามจำนวนเรื่อง ผลที่ได้ปรากฏว่า ผู้บริหารที่วุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีกับวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากที่สุด คือจำนวน 3 เรื่อง รองลงมาคือ ประสบการณ์ของผู้บริหาร 1-10 ปีกับประสบการณ์ของผู้บริหาร มากกว่า 20 ปี และ ประสบการณ์ของผู้บริหาร 11-20 ปีกับประสบการณ์ของผู้บริหาร มากกว่า 20 ปี ทั้ง 2 คู่ มีความคิดเห็นแตกต่างกันคู่ละ 2 เรื่อง ส่วนคู่ที่เหลือจะมีความแตกต่างกันคู่ละ 1 เรื่อง นั่นคือ ผู้บริหารที่วุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีกับวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ประสบการณ์ของผู้บริหาร 1-10 ปี กับ 11-20 ปี ผู้บริหารบริษัทฯ ที่ระยะเวลาดำเนินกิจการ 1-10 ปี กับ มากกว่า 20 ปี และ ผู้บริหารบริษัทฯ ที่ระยะเวลาดำเนินกิจการ 11-20 ปี กับ มากกว่า 20 ปี ผู้บริหารบริษัทฯ ที่ใช้แหล่งเงินทุนจากธนาคารพาณิชย์ร่วมกับแหล่งเงินทุนอีก 2 แหล่งกับใช้แหล่งเงินทุนจากธนาคารพาณิชย์ร่วมกับแหล่งเงินทุนอีก 1 แหล่ง ผู้บริหารบริษัทฯ ที่ทำงานก่อสร้าง 1 ประเภทกับทำงาน 2 ประเภท และ ผู้บริหารบริษัทฯ ที่ทำงานก่อสร้าง 1 ประเภทกับทำงาน 3 ประเภท และผู้บริหารบริษัทฯ ที่จำนวนพนักงานน้อยกว่า 50 คนกับผู้บริหารบริษัทฯ ที่จำนวนพนักงาน 50-100 คน

และถ้าพิจารณาว่ากลุ่มใดมีความคิดเห็นแตกต่างจากกลุ่มอื่นมากที่สุดตามจำนวนเรื่อง พบว่า กลุ่มผู้บริหารบริษัทฯ ที่วุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี และ ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในงานก่อสร้าง มากกว่า 20 ปี จะมีความคิดเห็นแตกต่างจากกลุ่มอื่น จำนวน 4 เรื่อง รองลงมาคือ กลุ่มผู้บริหารบริษัทฯ ที่วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในงานก่อสร้าง 1-10 ปี และ ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในงานก่อสร้าง 11-20 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างจากกลุ่มอื่น จำนวน 3 เรื่อง ถัดไป ผู้บริหารบริษัทฯ ที่ระยะเวลาดำเนินกิจการมากกว่า 20 ปี และ ผู้บริหารบริษัทฯ ที่ทำงานก่อสร้าง 1 ประเภท มีความคิดเห็นแตกต่างจากกลุ่มอื่น จำนวน 3 เรื่อง และสุดท้าย กลุ่มผู้บริหารบริษัทฯ ที่วุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี ผู้บริหารบริษัทฯ ที่ระยะเวลาดำเนินกิจการ 1-10 ปี และ 11-10 ปี ผู้บริหารบริษัทฯ ที่ใช้แหล่งเงินทุนจากธนาคารพาณิชย์ร่วมกับแหล่งเงินทุนอีก 2 แหล่ง และ ใช้แหล่งเงินทุนจากธนาคารพาณิชย์ร่วมกับแหล่งเงินทุนอีก 1 แหล่ง ผู้บริหารบริษัทฯ ที่ทำงานก่อสร้าง 3 ประเภท และ 2 ประเภท สุดท้าย ผู้บริหารบริษัทฯ ที่จำนวนพนักงานน้อยกว่า 50 คน และ ผู้บริหารบริษัทฯ ที่จำนวนพนักงาน 50-100 คน เป็นกลุ่มที่มีความเห็นแตกต่างจากกลุ่มอื่น กลุ่มละ 1 เรื่อง

หากจะพิจารณาว่าข้อมูลทั่วไปประเภทใดที่ผู้บริหารมีความคิดเห็นแตกต่างกันเองมากที่สุด พบว่า ข้อมูลทั่วไปในแง่ของผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในงานก่อสร้างแตกต่างกัน มีความคิดเห็น

แตกต่างกันเองมากที่สุด คือ 5 เรื่อง รองลงมาคือ ผู้บริหารบริษัทฯ ที่วุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันเอง 4 เรื่อง ถัดมาคือ ผู้บริหารบริษัทฯ ที่ระยะเวลาดำเนินกิจการแตกต่างกัน และ ผู้บริหารบริษัทฯ ที่ทำงานก่อสร้างแต่ละประเภทจำนวนไม่เท่ากัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันเอง 2 เรื่อง และ สุดท้าย ผู้บริหารบริษัทฯ ที่ใช้แหล่งเงินทุนจำนวนแหล่งไม่เท่ากัน และ ผู้บริหารบริษัทฯ ที่จำนวนพนักงานไม่เท่ากัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันเอง 1 เรื่อง

เมื่อนำความเห็นเฉลี่ยของผู้บริหารที่มีคุณสมบัติต่างกันหรือบริหารงานบริษัทฯ ต่างกัน ที่ลงความเห็นในแต่ละเรื่องมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกันในแต่ละคู่ได้รายละเอียดดังนี้คือ

1) เรื่องการตัดสินใจเลิกกิจการเนื่องจากผลของนโยบายขึ้นค่าแรงขั้นต่ำเป็น 300 บาท มีผู้ลงความเห็นจำนวน 3 คู่ที่มีความเห็นแตกต่างกัน คือ ผู้บริหารที่วุฒิการศึกษาค่ากว่าระดับปริญญาตรีมีความเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 (ระดับปานกลาง) ซึ่งมากกว่าผู้บริหารที่วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีที่มีความเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 1.72 (ระดับน้อย) คู่ต่อไปคือ ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในงานก่อสร้าง 11-20 ปี มีความเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 1.80 (ระดับน้อย) ซึ่งน้อยกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในงานก่อสร้างมากกว่า 20 ปีที่มีความเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 (ระดับปานกลาง) และคู่สุดท้ายคือ ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในงานก่อสร้าง 1-10 ปี มีความเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 2.10 (ระดับน้อย) ซึ่งน้อยกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในงานก่อสร้างมากกว่า 20 ปีที่มีความเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 (ระดับปานกลาง)

2) เรื่องประสบการณ์ในงานก่อสร้างของท่านมีส่วนให้บริษัทฯ ที่ท่านบริหารปรับตัวได้ดี มีผู้ลงความเห็นจำนวน 1 คู่ที่มีความเห็นแตกต่างกัน คือ ผู้บริหารบริษัทฯ ที่ใช้แหล่งเงินทุนจากธนาคารพาณิชย์ร่วมกับแหล่งเงินทุนอีก 2 แหล่ง มีความเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 (ระดับมาก) ซึ่งมากกว่าผู้บริหารบริษัทฯ ที่ใช้แหล่งเงินทุนจากธนาคารพาณิชย์ร่วมกับแหล่งเงินทุนอีก 1 แหล่งที่มีความเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 (ระดับปานกลาง)

3) เรื่องแหล่งเงินทุนที่ใช้ในกิจการของบริษัทที่ท่านบริหารมีส่วนให้บริษัทฯ ปรับตัวได้ดี มีผู้ลงความเห็นจำนวน 3 คู่ที่มีความเห็นแตกต่างกัน คือ ผู้บริหารที่วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 (ระดับปานกลาง) ซึ่งน้อยกว่าผู้บริหารที่วุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีที่มีความเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 (ระดับมากที่สุด) คู่ต่อไปคือ ผู้บริหารบริษัทฯ ที่ระยะเวลาดำเนินกิจการ 11-20 ปี มีความเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 (ระดับมาก) ซึ่งมากกว่าผู้บริหารบริษัทฯ ที่ระยะเวลาดำเนินกิจการมากกว่า 20 ปีที่มีความเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 2.80 (ระดับปานกลาง) และคู่สุดท้ายคือ ผู้บริหารบริษัทฯ ที่ระยะเวลาดำเนินกิจการ 1-10 ปี มีความเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 (ระดับมาก) ซึ่งมากกว่าผู้บริหารบริษัทฯ ที่ระยะเวลาดำเนินกิจการมากกว่า 20 ปีที่มีความเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 2.80 (ระดับปานกลาง)

4) เรื่องแนวทางการปรับตัวโดย การตัดสิทธิสวัสดิการต่าง ๆ เช่น งดให้บริการรถรับส่ง ยกเลิกสวัสดิการอาหารกลางวัน และที่พัก มีผู้ลงความเห็นจำนวน 3 คู่ที่มีความเห็นแตกต่างกัน คือ ผู้บริหารที่วุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีมีความเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 (ระดับมาก) ซึ่งน้อยกว่าผู้บริหารที่วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีที่มีความเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 (ระดับมากที่สุด) คู่ต่อไปคือ ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในงานก่อสร้าง 11-20 ปี มีความเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 (ระดับมากที่สุด) ซึ่งมากกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในงานก่อสร้างมากกว่า 20 ปีที่มีความเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 (ระดับมาก) และคู่สุดท้ายคือ ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในงานก่อสร้าง 1-10 ปี มีความเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 (ระดับมากที่สุด) ซึ่งมากกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในงานก่อสร้างมากกว่า 20 ปีที่มีความเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 (ระดับมาก)

5) เรื่องแนวทางการปรับตัวโดย การจ้างเหมาแทนการจ้างรายวันทำให้ได้ผลงานคุ้มกับค่าแรง มีผู้ลงความเห็นจำนวน 2 คู่ที่มีความเห็นแตกต่างกัน คือ ผู้บริหารที่วุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีมีความเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 4.67 (ระดับมากที่สุด) ซึ่งมากกว่าผู้บริหารที่วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีที่มีความเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 (ระดับมาก) อีกคู่คือ ผู้บริหารบริษัทฯ ที่จำนวนพนักงานน้อยกว่า 50 คน มีความเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 (ระดับปานกลาง) ซึ่งน้อยกว่าผู้บริหารบริษัทฯ ที่จำนวนพนักงาน 50-100 คน ที่มีความเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 (ระดับมาก)

6) เรื่องแนวทางการปรับตัวโดย การพัฒนาคุณภาพงานก่อสร้างและบริการเพื่อเพิ่มยอดขายให้ได้มากกว่าเดิม มีผู้ลงความเห็นจำนวน 2 คู่ที่มีความเห็นแตกต่างกัน คือ ผู้บริหารบริษัทฯ ที่ทำงานก่อสร้างประเภทเดียว มีความเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 (ระดับมาก) ซึ่งน้อยกว่าผู้บริหารบริษัทฯ ที่ทำงานก่อสร้าง 2 ประเภท ที่มีความเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 4.82 (ระดับมากที่สุด) อีกคู่คือ ผู้บริหารบริษัทฯ ที่ทำงานก่อสร้างประเภทเดียว มีความเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 (ระดับมาก) ซึ่งมากกว่าผู้บริหารบริษัทฯ ที่ทำงานก่อสร้าง 3 ประเภท ที่มีความเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 4.86 (ระดับมากที่สุด)

7) เรื่องแนวทางการปรับตัวโดย การบริหารสินค้าคงคลัง สต็อก สินค้าหรือวัตถุดิบต่าง ๆ ที่จำเป็นในขณะที่ยังมีราคาไม่สูงมากนัก มีผู้ลงความเห็นจำนวน 1 คู่ที่มีความเห็นแตกต่างกัน คือ ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในงานก่อสร้าง 1-10 ปี มีความเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 4.70 (ระดับมากที่สุด) ซึ่งมากกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในงานก่อสร้าง 11-20 ปีที่มีความเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 (ระดับมาก)

จากการนำความเห็นเฉลี่ยของผู้บริหารที่มีคุณสมบัติต่างกันหรือบริหารงานบริษัทฯ ต่างกัน ที่ลงความเห็นในแต่ละเรื่องมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกันในแต่ละคู่ข้างต้น ข้อมูลที่ได้แสดงให้เห็นว่า กลุ่มผู้บริหารฯ ที่มีความเห็นแตกต่างจากกลุ่มอื่น มีปริมาณน้อย จึงไม่เป็นปัจจัยนำไปวิเคราะห์ต่อว่าความเห็นที่แตกต่างกันนั้นสื่อความหมายใด

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Study) เพื่อสำรวจความคิดเห็นของ บริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาดกลางและย่อมในกรุงเทพมหานครต่ออัตราค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท โดยกำหนดเป็นวัตถุประสงค์ของการวิจัยว่า นโยบายค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท ส่งผลกระทบบัณฑิตทุนรวมของบริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาดกลางและขนาดย่อมในกรุงเทพมหานครสูงขึ้นรุนแรงระดับใด และระดับการตัดสินใจเลิกกิจการเป็นเช่นไร ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการปรับตัวในการดำเนินธุรกิจให้คงไว้ซึ่งกำไรเท่าเดิมหลังจากนโยบายค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาทบังคับใช้กับข้อมูลทั่วไปของบริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาดกลางและขนาดย่อมในกรุงเทพมหานครเป็นอย่างไร และเพื่อศึกษาแนวทางการปรับตัวของบริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาดกลางและขนาดย่อมหลังจากได้รับผลกระทบด้านทุนแรงงานจากการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแบบก้าวกระโดดจากนโยบายค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาดกลางและขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร โดยมีผู้บริหารเป็นตัวแทนให้ความเห็น จำนวน 30 บริษัท เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถาม เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนกลับมาจำนวน 30 ชุด ได้มีการสรุปผลแบ่งออกเป็น 5 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของบริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาดกลางและขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check-List) ประกอบด้วยข้อมูลส่วนต่าง ๆ ทั้งหมด 7 ข้อ ได้แก่ วุฒิการศึกษาของผู้บริหาร ประสบการณ์ทำงานก่อสร้างของผู้บริหาร ระยะเวลาในการดำเนินกิจการ เงินลงทุนในปัจจุบัน แหล่งเงินทุนที่ใช้ในกิจการ ประเภทของงานก่อสร้าง และจำนวนพนักงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบด้านทุนรวมและการตัดสินใจเลิกกิจการ ซึ่งมีทั้งหมด 2 ข้อ และ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าแบ่งระดับผลกระทบเป็น 5 ระดับ คือ ระดับผลกระทบมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการปรับตัวในการดำเนินธุรกิจให้คงไว้ซึ่งกำไรเท่าเดิมของบริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาดกลางและขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีทั้งหมด 7 ข้อ และ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าแบ่งระดับความสามารถ

ในการปรับตัวในการดำเนินธุรกิจให้คงไว้ซึ่งกำไรเท่าเดิมเป็น 5 ระดับ คือ ระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการปรับตัวหลังจากได้รับผลกระทบ ต้นทุนแรงงานจากการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจากนโยบายค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท ซึ่งมีทั้งหมด 10 ข้อ และเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าแบ่งระดับผลกระทบเป็น 5 ระดับ คือ ระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นอื่น ๆ เกี่ยวกับแนวทางการปรับตัวหลังจากได้รับผลกระทบ ต้นทุนแรงงานจากการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจากนโยบายค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ทำการทดสอบสมมติฐานข้อมูลทั่วไปปริทรรศน์หาค่าโครงสร้างขนาดกลางและขนาดย่อมในกรุงเทพมหานครที่ต่างกันจะได้รับผลกระทบต้นทุนแรงงานจากนโยบายค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาทแตกต่างกัน โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์คือ F-test (One-way Analysis of Variance : One-way ANOVA)

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลศึกษาข้อมูลทั่วไป แบ่งเป็น 7 หัวข้อมีผลโดยสรุปดังนี้

1. วุฒิการศึกษาของผู้บริหารบริษัทฯ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 60 รองลงมาคือต่ำกว่าระดับปริญญาตรีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 20 และสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 20

2. ประสบการณ์การทำงานก่อสร้างของผู้บริหาร ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานก่อสร้างอยู่ในช่วง 11–20 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 50 รองลงมาคือช่วง 1–10 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 33 และมากกว่า 20 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 17

3. ระยะเวลาในการดำเนินกิจการของบริษัทฯ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการดำเนินกิจการของบริษัทอยู่ในช่วง 1–10 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 43 รองลงมาคือ 11–20 ปีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 40 ช่วง มากกว่า 20 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 17

4. เงินลงทุนในปัจจุบัน(เงินทุนจดทะเบียนบริษัท) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีเงินลงทุนในปัจจุบัน(เงินทุนจดทะเบียนบริษัท) ช่วง 11–20 ล้านบาท 15 คน คิดเป็นร้อยละ 50 รองลงมาคือ

มากกว่า 20 ล้าน จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 27 และสุดท้ายช่วง 1-10 ล้าน จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 24

5.แหล่งเงินทุนที่ใช้ในกิจการ บริษัทส่วนใหญ่ ใช้เงินทุนจากทั้ง 3 แหล่ง คือ เงินทุนส่วนตัวของเจ้าของกิจการ, ธนาคารพาณิชย์ และ สถาบันการเงินอื่น ๆ โดยมี จำนวน 16 บริษัทฯ จาก 30 บริษัทฯ หรือคิดเป็น ร้อยละ 53 มี 11 บริษัทฯหรือ ร้อยละ 37 ที่ใช้แหล่งเงินทุน 2 แหล่ง และ 3 บริษัทฯ หรือ ร้อยละ 10 ที่ใช้เงินทุนจากแหล่งเดียว โดยธนาคารพาณิชย์ เป็นแหล่งเงินทุนที่ทุกบริษัทฯ เลือกลงมาจะเป็นเงินทุนส่วนตัวของเจ้าของกิจการ สุดท้ายจะเป็นแหล่งเงินทุนจากสถาบันการเงินอื่นๆ

6.ประเภทของงานก่อสร้าง บริษัทส่วนใหญ่ ทำงานก่อสร้างประเภทเดียว คือ 12 บริษัทฯ จาก 30 บริษัทฯ หรือคิดเป็น ร้อยละ 40 มี 11 บริษัทฯหรือ ร้อยละ 37 ที่ทำงานก่อสร้าง 2 ประเภท และ 7 บริษัทฯ หรือ ร้อยละ 23 ที่ทำงานก่อสร้างประเภทเดียว โดยส่วนใหญ่จะทำงานอาคาร เช่น อาคารพาณิชย์ อาคารที่พักอาศัย อาคารเรียน โรงงานอุตสาหกรรมขนาดเล็ก รองลงมาจะเป็นงานทางหลวง เช่น ถนน สะพาน รั้ว และที่น้อยที่สุดคืองานก่อสร้างขนาดใหญ่ เช่น งานเดินท่อน้ำและท่อระบายน้ำเสียโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่

7.จำนวนพนักงานในบริษัท ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีพนักงานในบริษัทจำนวนช่วง 50-100 คน จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 53 รองลงมาคือน้อยกว่า 50 คน จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 30 และสุดท้ายมากกว่า 100 คน จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 17

5.1.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบต้นทุนรวมและการตัดสินใจเลิกกิจการ

ผลการวิเคราะห์จากกลุ่มตัวอย่างรวมคือ การขึ้นค่าแรงขั้นต่ำทำให้ต้นทุนรวมของบริษัทเพิ่มสูงขึ้น ความเห็นคือผลกระทบที่เกิดขึ้นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.83$) และการตัดสินใจเลิกกิจการเนื่องจากผลของนโยบายขึ้นค่าแรงขั้นต่ำเป็น 300 บาท ความเห็นคือผลกระทบที่เกิดขึ้นอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=2.17$)

ผลการวิเคราะห์ที่แบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไปจะแบ่งเป็น 7 กลุ่ม ดังนี้คือ

1.แบ่งตามวุฒิการศึกษาของผู้บริหารบริษัทฯ การขึ้นค่าแรงขั้นต่ำทำให้ต้นทุนรวมของบริษัทเพิ่มสูงขึ้น ผลที่ได้เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยเป็นดังนี้คือ ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี, ระดับปริญญาตรี, สูงกว่าระดับปริญญาตรี โดยมีความเห็นอยู่ในระดับมากเหมือนกัน ส่วนผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย คือไม่แตกต่าง ส่วนการตัดสินใจเลิกกิจการผลที่ได้เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยเป็นดังนี้คือ ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี, สูงกว่าระดับปริญญาตรี, ระดับปริญญาตรี

โดยมีความเห็นระดับ ปานกลาง, ปานกลาง, น้อย ส่วนผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย คือแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

2.แบ่งตามประสบการณ์การทำงานก่อสร้างของผู้บริหาร การขึ้นค่าแรงขั้นต่ำทำให้ต้นทุนรวมของบริษัทเพิ่มสูงขึ้น ผลที่ได้เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยเป็นดังนี้คือ 1-10 ปี, มากกว่า 20 ปี, 11-20 ปี โดยมีความเห็นอยู่ในระดับมากเหมือนกัน ส่วนผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย คือไม่แตกต่าง ส่วนการตัดสินใจเลิกกิจการผลที่ได้เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยเป็นดังนี้คือ มากกว่า 20 ปี, 1-10 ปี, 11-20 ปี โดยมีความเห็นระดับ ปานกลาง, ปานกลาง, น้อย ส่วนผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย คือแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

3.แบ่งตามระยะเวลาในการดำเนินการของบริษัทฯ การขึ้นค่าแรงขั้นต่ำทำให้ต้นทุนรวมของบริษัทเพิ่มสูงขึ้น ผลที่ได้เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยเป็นดังนี้คือ 1-10 ปี, มากกว่า 20, ปี 11-20 ปี โดยมีความเห็นอยู่ในระดับมากเหมือนกัน ส่วนผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย คือไม่แตกต่าง ส่วนการตัดสินใจเลิกกิจการผลที่ได้เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยเป็นดังนี้คือ มากกว่า 20 ปี, 1-10 ปี, 11-20 ปี โดยมีความเห็นระดับ ปานกลาง, ปานกลาง, น้อย ส่วนผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย คือไม่แตกต่าง

4.แบ่งตามลงทุนในปัจจุบัน(เงินทุนจดทะเบียนบริษัท) การขึ้นค่าแรงขั้นต่ำทำให้ต้นทุนรวมของบริษัทเพิ่มสูงขึ้น ผลที่ได้เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยเป็นดังนี้คือ มากกว่า 20 ล้าน, 11-20 ล้าน, 1-10 ล้าน โดยมีความเห็นอยู่ในระดับ มาก, มาก, ปานกลาง ส่วนผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย คือไม่แตกต่าง ส่วนการตัดสินใจเลิกกิจการผลที่ได้เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยเป็นดังนี้คือ มากกว่า 20 ล้าน, 11-20 ล้าน, 1-10 ล้าน โดยมีความเห็นระดับ ปานกลาง, น้อย, น้อย ส่วนผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย คือไม่แตกต่าง

5.แบ่งตามแหล่งเงินทุนที่ใช้ในกิจการ การขึ้นค่าแรงขั้นต่ำทำให้ต้นทุนรวมของบริษัทเพิ่มสูงขึ้น ผลที่ได้เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยเป็นดังนี้คือ ใช้แหล่งเงินทุนจากทั้ง 3 แหล่ง, ใช้แหล่งเงินทุนจาก 2 แหล่ง, ใช้แหล่งเงินทุนจากแหล่งเดียว โดยมีความเห็นอยู่ในระดับ มาก, มาก, ปานกลาง ส่วนผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย คือไม่แตกต่าง ส่วนการตัดสินใจเลิกกิจการผลที่ได้เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยเป็นดังนี้คือ ใช้แหล่งเงินทุนจาก 2 แหล่ง, ใช้แหล่งเงินทุนจากทั้ง 3 แหล่ง, ใช้แหล่งเงินทุนจากแหล่งเดียว โดยมีความเห็นระดับ น้อยเหมือนกัน ส่วนผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย คือไม่แตกต่าง

6.แบ่งตามประเภทของงานก่อสร้าง การขึ้นค่าแรงขั้นต่ำทำให้ต้นทุนรวมของบริษัทเพิ่มสูงขึ้น ผลที่ได้เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยเป็นดังนี้คือ ทำงานก่อสร้างทั้ง 3 ประเภท, ทำงานก่อสร้าง 2 ประเภท, ทำงานก่อสร้างประเภทเดียว โดยมีความเห็นอยู่ในระดับมากเหมือนกัน ส่วน

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย คือไม่แตกต่าง ส่วนการตัดสินใจเลิกกิจการผลที่ได้เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยเป็นดังนี้คือ ทำงานก่อสร้างทั้ง 3 ประเภท, ทำงานก่อสร้าง 2 ประเภท, ทำงานก่อสร้างประเภทเดียว โดยมีความเห็นระดับ ปานกลาง, น้อย, น้อย ส่วนผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย คือไม่แตกต่าง

7.แบ่งตามจำนวนพนักงานในบริษัท การขึ้นค่าแรงขั้นต่ำทำให้ต้นทุนรวมของบริษัทเพิ่มขึ้น ผลที่ได้เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยเป็นดังนี้คือ มากกว่า 100 คน, 50–100 คน, น้อยกว่า 50 คน โดยมีความเห็นอยู่ในระดับมากเหมือนกัน ส่วนผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย คือไม่แตกต่าง ส่วนการตัดสินใจเลิกกิจการผลที่ได้เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยเป็นดังนี้คือ มากกว่า 100 คน, 50–100 คน, น้อยกว่า 50 คน โดยมีความเห็นระดับ น้อยเหมือนกัน ส่วนผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย คือไม่แตกต่าง

5.1.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการปรับตัวในการดำเนิน ธุรกิจให้คงไว้ซึ่งกำไร เท่าเดิมของบริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาดกลางและขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์จากกลุ่มตัวอย่างรวมเป็นดังนี้ ท่านคิดว่าวุฒิการศึกษาของท่านมีส่วนให้บริษัทที่ท่านบริหารปรับตัวได้ดี ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.77$) ท่านคิดว่าประสบการณ์ในงานก่อสร้างของท่านมีส่วนให้บริษัทที่ท่านบริหารปรับตัวได้ดี ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.93$) ท่านคิดว่าระยะเวลาดำเนินกิจการของบริษัทที่ท่านบริหารมีส่วนให้บริษัทฯ ปรับตัวได้ดี ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.67$) ท่านคิดว่าเงินทุนจดทะเบียนบริษัทของบริษัทที่ท่านบริหารมีส่วนให้บริษัทฯ ปรับตัวได้ดี ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.57$) ท่านคิดว่าแหล่งเงินทุนที่ใช้ในกิจการของบริษัทที่ท่านบริหารมีส่วนให้บริษัทฯ ปรับตัวได้ดี ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.80$) ท่านคิดประเภทงานก่อสร้างของบริษัทที่ท่านบริหารเลือกดำเนินการมีส่วนให้บริษัทฯ ปรับตัวได้ดี ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.00$) และ ท่านคิดว่าจำนวนพนักงานของบริษัทที่ท่านบริหารมีส่วนให้บริษัทฯ ปรับตัวได้ดี ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.90$)

ผลการวิเคราะห์ที่แบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป สามารถสรุปได้ 7 ข้อตามจำนวนคำถามดังนี้คือ

1.ความเห็นสำหรับคำถามว่า ท่านคิดว่าวุฒิการศึกษาของท่านมีส่วนให้บริษัทที่ท่านบริหารปรับตัวได้ดี ความเห็นส่วนใหญ่ในแต่ละกลุ่มย่อยอยู่ในระดับมาก เว้นแต่ วุฒิการศึกษาค่าว่าปริญญาตรี, ใช้เงินทุนจาก 2 แหล่ง, ใช้เงินทุนจากแหล่งเดียว และมีพนักงานมากกว่า 100 คน ที่มี

ความเห็นในระดับ ปานกลาง ส่วนผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ในแต่ละกลุ่ม ผลคือไม่แตกต่าง ในทุกกลุ่ม

2.ความเห็นสำหรับคำถามว่า ท่านคิดว่าประสบการณ์ในงานก่อสร้างของท่านมีส่วนให้บริษัทที่ท่านบริหารปรับตัวได้ดี ความเห็นส่วนใหญ่ในแต่ละกลุ่มย่อยอยู่ในระดับมาก เว้นแต่ ใช้เงินทุนจาก 2 แหล่ง ที่มีความเห็นในระดับ ปานกลาง ส่วนผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ในแต่ละกลุ่ม ผลคือไม่แตกต่าง ในทุกกลุ่ม

3.ความเห็นสำหรับคำถามว่า ท่านคิดว่าระยะเวลาดำเนินการของธุรกิจที่ท่านบริหารมีส่วนให้บริษัทปรับตัวได้ดี ความเห็นส่วนใหญ่ในแต่ละกลุ่มย่อยอยู่ในระดับมาก เว้นแต่ วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี, ประสบการณ์การทำงานก่อสร้างของผู้บริหาร 1-10 ปี, ระยะเวลาในการดำเนินการของบริษัมากกว่า 20 ปี, ใช้เงินทุนจาก 2 แหล่ง, ใช้เงินทุนจากแหล่งเดียว และทำงานก่อสร้างประเภทเดียว ที่มีความเห็นในระดับ ปานกลาง ส่วนผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ในแต่ละกลุ่ม ผลคือไม่แตกต่าง ในทุกกลุ่ม

4.ความเห็นสำหรับคำถามว่า ท่านคิดว่าเงินทุนจดทะเบียนบริษัทของบริษัทที่ท่านบริหารมีส่วนให้บริษัทปรับตัวได้ดี ความเห็นส่วนใหญ่ในแต่ละกลุ่มย่อยอยู่ในระดับปานกลาง เว้นแต่ ประสบการณ์การทำงานก่อสร้างของผู้บริหาร 10-20 ปี, ระยะเวลาในการดำเนินการของบริษัมากกว่า 20 ปี, เงินลงทุนในปัจจุบัน(เงินทุนจดทะเบียนบริษัท) 1-10 ล้านบาท, ใช้เงินทุนจาก 2 แหล่ง, ใช้เงินทุนจากแหล่งเดียว, ทำงานก่อสร้างประเภทเดียว และมีพนักงานน้อยกว่า 50 คน ที่มีความเห็นในระดับ น้อย ส่วนผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ในแต่ละกลุ่ม ผลคือไม่แตกต่าง ในทุกกลุ่ม

5.ความเห็นสำหรับคำถามว่า ท่านคิดว่าแหล่งเงินทุนที่ใช้ในกิจการของบริษัทที่ท่านบริหารมีส่วนให้บริษัทปรับตัวได้ดี ความเห็นส่วนใหญ่ในแต่ละกลุ่มย่อยอยู่ในระดับมาก เว้นแต่ วุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ที่มีความเห็นในระดับมากที่สุด และ วุฒิการศึกษาดำกว่าปริญญาตรี, ระยะเวลาในการดำเนินการของบริษัมากกว่า 20 ปี, เงินลงทุนในปัจจุบัน(เงินทุนจดทะเบียนบริษัท) มากกว่า 20 ล้านบาท, ใช้เงินทุนจาก 2 แหล่ง ที่มีความเห็นในระดับ ปานกลาง ส่วนผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ในแต่ละกลุ่ม ผลคือไม่แตกต่าง ใน 5 กลุ่มที่เหลือ นอกจากกลุ่ม วุฒิการศึกษาต่างกัน และ ระยะเวลาในการดำเนินการของบริษั ที่ให้ผลคือ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

6.ความเห็นสำหรับคำถามว่า ท่านคิดประเภทงานก่อสร้างของบริษัทที่ท่านบริหารเลือกดำเนินการมีส่วนให้บริษัทปรับตัวได้ดี ความเห็นทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ในแต่ละกลุ่ม ผลคือไม่แตกต่าง ในทุกกลุ่ม

7.ความเห็นสำหรับคำถามว่า ท่านคิดว่าจำนวนพนักงานของบริษัทที่ท่านบริหารมีส่วนให้บริษัทปรับตัวได้ดี ความเห็นทั้งหมดอยู่ในระดับมาก ส่วนผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ในแต่ละกลุ่ม ผลคือไม่แตกต่าง ในทุกกลุ่ม

5.1.4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการปรับตัวหลังจากได้รับผลกระทบต้นทุนแรงงาน

ผลการวิเคราะห์จากกลุ่มตัวอย่างรวม ผลที่ได้คือการปรับเพิ่มอัตราค่าจ้างงานก่อสร้างเพื่อชดเชยค่าใช้จ่ายในเรื่องของต้นทุนค่าแรงที่เพิ่มมากขึ้น ความสามารถในการปรับตัวอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$) รองลงมาคือ การพัฒนาคุณภาพงานก่อสร้างและบริการเพื่อเพิ่มยอดขายให้ได้มากกว่าเดิม ความสามารถในการปรับตัวอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$) การยกเลิกการทำงานล่วงเวลาเพื่อลดค่าใช้จ่ายความสามารถในการปรับตัวอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$) ลดต้นทุนในการดำเนินงานทางธุรกิจ ความสามารถในการปรับตัวอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$) การตัดสิทธิสวัสดิการต่าง ๆ เช่น งดให้บริการรถรับส่ง ยกเลิกสวัสดิการอาหารกลางวัน และที่พัก ความสามารถในการปรับตัวอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$) การจ้างแรงงานต่างด้าวที่สามารถจ่ายค่าแรงได้ในอัตราที่ถูกกว่ารัฐบาลกำหนดทดแทน ความสามารถในการปรับตัวอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$) การบริหารสินค้าคงคลัง สต็อก สินค้าหรือวัตถุดิบต่าง ๆ ที่จำเป็นในขณะที่ยังมีราคาไม่สูงมากนัก ความสามารถในการปรับตัวอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$) การลดจำนวนคนงานโดยการเลิกจ้างบางส่วน ความสามารถในการปรับตัวอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) การจ้างเหมาแทนการจ้างรายวันทำให้ได้ผลงานคุ้มกับค่าแรง ความสามารถในการปรับตัวอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) และการประหยัดหมวดค่าใช้จ่ายวัสดุอุปกรณ์ ความสามารถในการปรับตัวอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$)

ผลการวิเคราะห์ที่แบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป สามารถสรุปได้ 10 ข้อตามจำนวนคำถามเกี่ยวกับแนวทางการปรับตัว ดังนี้คือ

1.แนวทางลดต้นทุนในการดำเนินงานทางธุรกิจ ความเห็นส่วนใหญ่ในแต่ละกลุ่มย่อยอยู่ในระดับมาก เว้นแต่ วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี, ประสบการณ์การทำงานก่อสร้างของผู้บริหาร 1-10 ปี, ประสบการณ์การทำงานก่อสร้างของผู้บริหารมากกว่า 20 ปี, ระยะเวลาในการดำเนินกิจการของบริษัท 11-20 ปี, เงินลงทุนในปัจจุบัน(เงินทุนจดทะเบียนบริษัท) มากกว่า 20 ล้านบาท, ใช้เงินทุนจาก 3 แหล่ง และมีพนักงานน้อยกว่า 50 คน ที่มีความเห็นในระดับ มากที่สุด ส่วนผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ในแต่ละกลุ่ม ผลคือไม่แตกต่าง ในทุกกลุ่ม

2.แนวทางการประหยัดหมวดค่าใช้จ่ายวัสดุอุปกรณ์ ความเห็นส่วนใหญ่ในแต่ละกลุ่มย่อยอยู่ในระดับมาก เว้นแต่ ประสบการณ์การทำงานก่อสร้างของผู้บริหาร 1-10 ปี, ระยะเวลาในการ

ดำเนินกิจการของบริษัท มากกว่า 20 ปี, ใช้เงินทุนจาก 2 แหล่ง และทำงานก่อสร้าง 2 ประเภท ที่มีความเห็นในระดับ ปานกลาง ส่วนผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ในแต่ละกลุ่ม ผลคือไม่แตกต่าง ในทุกกลุ่ม

3.แนวทางการลดจำนวนคนงาน โดยการเลิกจ้างบางส่วน ความเห็นส่วนใหญ่ในแต่ละกลุ่ม ย่อยอยู่ในระดับมาก เว้นแต่เงินลงทุนในปัจจุบัน (เงินทุนจดทะเบียนบริษัท) 1-10 ล้านบาทที่มีความเห็นในระดับ มากที่สุด และใช้เงินทุนจาก 2 แหล่ง มีความเห็นในระดับ ปานกลาง ส่วนผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ในแต่ละกลุ่ม ผลคือไม่แตกต่าง ในทุกกลุ่ม

4.แนวทางการยกเลิกการทำงานล่วงเวลาเพื่อลดค่าใช้จ่าย ความเห็นส่วนใหญ่ในแต่ละกลุ่ม ย่อยอยู่ในระดับมาก เว้นแต่ วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี, วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี, ประสบการณ์การทำงานก่อสร้างของผู้บริหาร 11-20 ปี, ระยะเวลาในการดำเนินกิจการของบริษัท 1-10 ปี, เงินลงทุนในปัจจุบัน(เงินทุนจดทะเบียนบริษัท) 1-10 ล้านบาท, เงินลงทุนในปัจจุบัน(เงินทุนจดทะเบียนบริษัท) 11-20 ล้านบาท, ทำงานก่อสร้างทั้ง 3 ประเภท, ทำงานก่อสร้างประเภทเดียว และมีพนักงาน 50-100 คน ที่มีความเห็นในระดับ มากที่สุด ส่วนผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ในแต่ละกลุ่ม ผลคือไม่แตกต่าง ในทุกกลุ่ม

5.แนวทางการตัดสิทธิสวัสดิการต่าง ๆ เช่น งดให้บริการรถรับส่ง ยกเลิกสวัสดิการอาหารกลางวัน และที่พัก ความเห็นส่วนใหญ่ในแต่ละกลุ่มย่อยอยู่ในระดับมาก เว้นแต่ วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี, ประสบการณ์การทำงานก่อสร้างของผู้บริหาร 1-10 ปี, ประสบการณ์การทำงานก่อสร้างของผู้บริหาร 11-20 ปี, ระยะเวลาในการดำเนินกิจการของบริษัท 1-10 ปี, ระยะเวลาในการดำเนินกิจการของบริษัทมากกว่า 20 ปี, ใช้เงินทุนจากแหล่งเดียว, ทำงานก่อสร้าง 2 ประเภท, ทำงานก่อสร้างประเภทเดียว และมีพนักงาน 50-100 คน ที่มีความเห็นในระดับ มากที่สุด ส่วนผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ในแต่ละกลุ่ม ผลส่วนใหญ่คือไม่แตกต่าง เว้นแต่กลุ่ม ผู้บริหารที่วุฒิการศึกษาต่างกัน, ผู้บริหารที่ประสบการณ์การทำงานก่อสร้างต่างกัน, ประเภทของงานก่อสร้างของบริษัทต่างกัน ที่ผลการวิเคราะห์คือแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

6.แนวทางการจ้างเหมาแทนการจ้างรายวันทำให้ได้ผลงานคุ้มกับค่าแรง ความเห็นส่วนใหญ่ในแต่ละกลุ่มย่อยอยู่ในระดับมาก เว้นแต่ วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีที่มีความเห็นระดับมากที่สุด และมีพนักงานน้อยกว่า 50 คน ที่มีความเห็นในระดับ ปานกลาง ส่วนผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ในแต่ละกลุ่ม ผลส่วนใหญ่คือไม่แตกต่าง เว้นแต่กลุ่ม ผู้บริหารที่วุฒิการศึกษาต่างกัน และ จำนวนพนักงานในบริษัทต่างกัน ที่ผลการวิเคราะห์คือ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

7.แนวทางการจ้างแรงงานต่างด้าวที่สามารถจ่ายค่าแรงได้ในอัตราที่ถูกกว่ารัฐบาลกำหนดทดแทน ความเห็นส่วนใหญ่ในแต่ละกลุ่มย่อยอยู่ในระดับมาก เว้นแต่ วุฒิสภาการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี, วุฒิสภาการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี, ประสบการณ์การทำงานก่อสร้างของผู้บริหาร 11-20 ปี, ระยะเวลาในการดำเนินกิจการของบริษัท 1-10 ปี, เงินลงทุนในปัจจุบัน(เงินทุนจดทะเบียนบริษัท) 1-10 ล้านบาท, เงินลงทุนในปัจจุบัน(เงินทุนจดทะเบียนบริษัท) มากกว่า 20 ล้านบาท, ทำงานก่อสร้างทั้ง 3 ประเภท, ทำงานก่อสร้างประเภทเดียว, มีพนักงานน้อยกว่า 50 คนและมีพนักงานมากกว่า 100 คนที่มีความเห็นในระดับ มากที่สุด ส่วนผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ในแต่ละกลุ่ม ผลคือไม่แตกต่าง ในทุกกลุ่ม

8.แนวทางการปรับปรุงเพิ่มอัตราค่าจ้างงานก่อสร้างเพื่อชดเชยค่าใช้จ่ายในเรื่องของต้นทุนค่าแรงที่เพิ่มมากขึ้น ความเห็นส่วนใหญ่ในแต่ละกลุ่มย่อยอยู่ในระดับมากที่สุด เว้นแต่ ใช้แหล่งเงินทุน 2 แหล่ง ที่มีความเห็นในระดับ มาก ส่วนผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ในแต่ละกลุ่ม ผลคือไม่แตกต่าง ในทุกกลุ่ม

9.แนวทางการพัฒนาคุณภาพงานก่อสร้างและบริการเพื่อเพิ่มยอดขายให้ได้มากกว่าเดิม ความเห็นส่วนใหญ่ในแต่ละกลุ่มย่อยอยู่ในระดับมากที่สุด เว้นแต่ เงินลงทุนในปัจจุบัน(เงินทุนจดทะเบียนบริษัท) 1-10 ล้านบาท, ใช้เงินทุนจาก 2 แหล่ง และทำงานก่อสร้างประเภทเดียว ที่มีความเห็นในระดับ มาก ส่วนผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ในแต่ละกลุ่ม ผลส่วนใหญ่คือไม่แตกต่าง เว้นแต่กลุ่ม ประเภทงานก่อสร้างของบริษัทแตกต่างกัน ที่ผลการวิเคราะห์คือ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

10.แนวทางการบริหารสินค้าคงคลัง สต็อก สินค้าหรือวัตถุดิบต่าง ๆ ที่จำเป็นในขณะที่ยังมีราคาไม่สูงมากนักความเห็นส่วนใหญ่ในแต่ละกลุ่มย่อยอยู่ในระดับมาก เว้นแต่ วุฒิสภาการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี, ประสบการณ์การทำงานก่อสร้างของผู้บริหาร 1-10 ปี, ประสบการณ์การทำงานก่อสร้างของผู้บริหารมากกว่า 20 ปี, ระยะเวลาในการดำเนินกิจการของบริษัท 11-20 ปี, เงินลงทุนในปัจจุบัน(เงินทุนจดทะเบียนบริษัท) 1-10 ล้านบาท และ ใช้เงินทุนจาก 3 แหล่ง ที่มีความเห็นในระดับมากที่สุด ส่วนผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ในแต่ละกลุ่ม ผลส่วนใหญ่คือไม่แตกต่าง เว้นแต่กลุ่ม ผู้บริหารที่ประสบการณ์ทำงานก่อสร้างต่างกัน ที่ผลการวิเคราะห์คือ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

5.1.5 ความความคิดเห็นอื่น ๆ เกี่ยวกับแนวทางการปรับตัวหลังจากได้รับผลกระทบต้นทุนแรงงานจากการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจากนโยบายค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท

ควรปรับค่าแรงขั้นต่ำให้สอดคล้องกับฝีมือแรงงาน และ ควรทยอยปรับขึ้นค่าแรง เพื่อให้มีเวลาในการปรับตัว

5.2 บทสรุปเพิ่มเติมและการนำไปใช้ประโยชน์

5.2.1 การวิเคราะห์และสรุปผลในกรณีที่ผลการทดสอบค่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ย แปลผลได้ว่ามีความแตกต่าง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\alpha = 0.05$

งานวิจัยครั้งนี้มีการทดสอบค่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยทฤษฎี One-Way ANOVA จำนวนทั้งสิ้น 133 การทดสอบ มีผลการทดสอบจำนวน 12 ผลการทดสอบ หรือคิดเป็นร้อยละ 9.0 ที่แปลผลได้ว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

ผลการทดสอบทั้ง 12 แบ่งเป็น ผลจากตอนที่ 2 จำนวน 2 ผลการทดสอบ ตอนที่ 3 จำนวน 3 ผลการทดสอบ และ ตอนที่ 4 จำนวน 7 ผลการทดสอบ ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 14.3 ร้อยละ 6.1 และ ร้อยละ 10 ในแต่ละตอนตามลำดับ ดังนั้นหากใช้การทดสอบในแต่ละตอนเป็นเกณฑ์ ผลจะได้ว่า ตอนที่ 2 มีสัดส่วนของผู้ให้ความเห็นแตกต่างกันมากที่สุด ถัดไปคือตอนที่ 4 และ สุดท้ายคือตอนที่ 3 แต่หากพิจารณาตามหลักเกณฑ์ความเห็นในแต่ละเรื่องที่แบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไปทั้ง 7 แล้ว เรื่องที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันมากที่สุดคือ แนวทางการปรับตัว โดย การตัดสินใจสวัสดิการต่าง ๆ เช่น งดให้บริการรับส่ง ขกเลิกสวัสดิการอาหารกลางวัน และที่พัก ซึ่งอยู่ในตอนที่ 4 มีกลุ่มข้อมูลทั่วไปที่ความคิดเห็นแปลผลได้ว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญถึง 3 กลุ่ม รองลงไปที่ การตัดสินใจเลิกกิจการเนื่องจากผลของนโยบายขึ้นค่าแรงขั้นต่ำเป็น 300 บาท แหล่งเงินทุนที่ใช้ในกิจการของบริษัทที่ท่านบริหารมีส่วนให้บริษัทฯ ปรับตัวได้ดี แนวทางการปรับตัว โดย การจ้างเหมา แทนการจ้างรายวันทำให้ได้ผลงานคุ้มกับค่าแรง เป็นเรื่องที่อยู่ในตอนที่ 2 ตอนที่ 3 และ ตอนที่ 4 อย่างละเรื่อง ที่มีกลุ่มข้อมูลทั่วไปที่ความคิดเห็นแปลผลได้ว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 2 กลุ่ม สำหรับเรื่องที่มีกลุ่มข้อมูลทั่วไปที่ความคิดเห็นแปลผลได้ว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ 1 กลุ่ม คือเรื่อง ประสบการณ์ในงานก่อสร้างของท่านมีส่วนให้บริษัทที่ท่านบริหารปรับตัวได้ดี แนวทางการปรับตัว โดย การพัฒนาคุณภาพงานก่อสร้างและบริการเพื่อเพิ่มยอดขายให้ได้มากกว่าเดิม และ แนวทางการปรับตัว โดย การบริหารสินค้าคงคลัง สต็อก สินค้าหรือวัตถุดิบต่าง ๆ ที่จำเป็นในขณะที่ยังมีราคาไม่สูงมากนัก การใช้หลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นได้ว่า

เรื่องใดคือเรื่องที่ผู้บริหารบริษัทฯ มีความเห็นแตกต่างกัน และ น้ำหนักในการให้ความเห็นการจัดกระจาย การเลือกใช้ความเห็นต่าง ๆ ในเรื่องนั้น ๆ ต้องมีความระมัดระวัง

เมื่อพิจารณาความเห็นที่แตกต่างในแง่ของกลุ่มข้อมูลทั่วไปพบว่า ผู้บริหารที่วุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความเห็นแตกต่างกัน 4 เรื่อง ผู้บริหารที่จำนวนประสบการณ์แตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน 3 เรื่อง ผู้บริหารบริษัทฯ ที่ทำงานก่อสร้างแต่ละประเภทไม่เท่ากัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน 2 เรื่อง ผู้บริหารบริษัทฯ ที่ระยะเวลาประกอบกิจการแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน 1 เรื่อง ผู้บริหารบริษัทฯ ที่มีจำนวนพนักงานไม่เท่ากัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน 1 เรื่อง และ ผู้บริหารบริษัทฯ ที่ทุนจดทะเบียนแตกต่างกันความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน การใช้หลักเกณฑ์กลุ่มข้อมูลทั่วไปกับจำนวนเรื่องที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันนี้ แสดงให้เห็นแนวโน้มว่าข้อมูลทั่วไปประเภทใดเมื่อมีความแตกต่างกันแล้ว ส่งผลให้ความคิดเห็นมีความแตกต่างกัน

ผลสรุปจากการทดสอบความแตกต่างแบบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's method) เรื่องการตัดสินใจเลิกกิจการเนื่องจากผลของนโยบายขึ้นค่าแรงขั้นต่ำเป็น 300 บาท พบว่ามี 3 คู่ที่แปลผลว่าแตกต่างกันคือ วุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีกับระดับปริญญาตรี ประสบการณ์ 11-20 ปีกับประสบการณ์มากกว่า 20 ปี และประสบการณ์ 1-10 ปีกับประสบการณ์มากกว่า 20 ปี เรื่องประสบการณ์ในงานก่อสร้างของท่านมีส่วนให้บริษัทที่ท่านบริหารปรับตัวได้ดี พบว่ามี 1 คู่ที่แปลผลว่าแตกต่างกันคือ ใช้แหล่งเงินทุนจากธนาคารพาณิชย์ร่วมกับแหล่งเงินทุนอื่น 2 แหล่งกับใช้แหล่งเงินทุนจากธนาคารพาณิชย์ร่วมกับแหล่งเงินทุนอื่น 1 แหล่ง เรื่องแหล่งเงินทุนที่ใช้ในกิจการของบริษัทที่ท่านบริหารมีส่วนให้บริษัทฯ ปรับตัวได้ดี พบว่ามี 3 คู่ที่แปลผลว่าแตกต่างกันคือ วุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีกับสูงกว่าระดับปริญญาตรี ระยะเวลาดำเนินงาน 11-20 ปีกับมากกว่า 20 ปี ระยะเวลาดำเนินงาน 1-10 ปีกับมากกว่า 20 ปี เรื่องแนวทางการปรับตัวโดย การตัดสินใจสวัสดิการต่าง ๆ เช่น งดให้บริการรถรับส่ง ยกเลิกสวัสดิการอาหารกลางวัน และที่พัก พบว่ามี 3 คู่ที่แปลผลว่าแตกต่างกันคือ วุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีกับระดับปริญญาตรี ประสบการณ์ 11-20 ปีกับประสบการณ์มากกว่า 20 ปี ประสบการณ์ 1-10 ปีกับประสบการณ์มากกว่า 20 ปี เรื่องแนวทางการปรับตัวโดย การจ้างเหมาแทนการจ้างรายวันทำให้ได้ผลงานคุ้มกับค่าแรง พบว่ามี 3 คู่ที่แปลผลว่าแตกต่างกันคือ วุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีกับระดับปริญญาตรี จำนวนพนักงานน้อยกว่า 50 คนกับ 50-100 คน เรื่องแนวทางการปรับตัวโดย การพัฒนาคุณภาพงานก่อสร้างและบริการเพื่อเพิ่มยอดขายให้ได้มากกว่าเดิม พบว่ามี 2 คู่ที่แปลผลว่าแตกต่างกันคือ ทำงานก่อสร้าง 1 ประเภทกับทำงาน 2 ประเภท ทำงานก่อสร้าง 1 ประเภทกับทำงาน 3 ประเภท เรื่องแนวทางการปรับตัวโดย การบริหารสินค้าคงคลัง สต็อก สินค้าหรือวัตถุดิบต่าง ๆ ที่

จำเป็นในขณะที่ยังมีราคาไม่สูงมากนัก พบว่ามี 2 คู่ที่แปลผลว่าแตกต่างกันคือ ประสบการณ์ 1-10 ปี กับประสบการณ์ 11-20 ปี

เมื่อมีการนำผลจากการทดสอบความแตกต่างแบบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's method) มาจัดลำดับว่าเรื่องใดที่แปลผลได้ว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ตามจำนวนคู่แล้ว สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ เรื่องที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน 3 คู่ คือ แนวทางการปรับตัวโดย การตัดสินใจเลิกกิจการเนื่องจากผลของนโยบายขึ้นค่าแรงขั้นต่ำเป็น 300 บาท และแหล่งเงินทุนที่ใช้ในกิจการของบริษัทที่ท่านบริหารมีส่วนให้บริษัทฯปรับตัวได้ดี เรื่องที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน 2 คู่ คือ แนวทางการปรับตัวโดย การจ้างเหมาแทนการจ้างรายวันทำให้ได้ผลงานคุ้มกับค่าแรง แนวทางการปรับตัวโดย การพัฒนาคุณภาพงานก่อสร้างและบริการเพื่อเพิ่มยอดขายให้ได้มากกว่าเดิม เรื่องที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน 1 คู่ คือ ประสบการณ์ในงานก่อสร้างของท่านมีส่วนให้บริษัทที่ท่านบริหารปรับตัวได้ดี แนวทางการปรับตัวโดย การบริหารสินค้าคงคลัง สต็อก สินค้าหรือวัตถุดิบต่าง ๆ ที่จำเป็นในขณะที่ยังมีราคาไม่สูงมากนัก ผลดังกล่าวแสดงให้เห็นได้ว่าเรื่องใดคือเรื่องที่ผู้บริหารบริษัทฯ มีความเห็นแตกต่างกัน และ นำหนักในการให้ความเห็นการจัดกระจาย การเลือกใช้ความเห็นต่าง ๆ ในเรื่องนั้น ๆ ต้องมีความระมัดระวัง

5.2.2 บทสรุปเพิ่มเติมของการศึกษาทั้ง 5 ตอน

ตอนที่1 แสดงข้อมูลทั่วไปของบริษัทที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่จะมีผู้บริหารที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ประสบการณ์ในงานก่อสร้าง 10-20ปี บริษัทฯ มีระยะเวลาดำเนินกิจการจำนวนใกล้เคียงกัน 2 ช่วง คือ 1-10 ปี และ 11-20 ปี สำหรับเงินทุนจดทะเบียนบริษัทส่วนใหญ่คือ 11-20 ล้านบาท ใช้แหล่งเงินทุนจากทั้งเงินทุนส่วนตัว, ธนาคารพาณิชย์ และ สถาบันการเงินอื่นๆ ส่วนใหญ่ทำงานอาคาร และมีพนักงานระหว่าง 50-100 คน ข้อมูลดังกล่าวสามารถบอกถึงคุณสมบัติพื้นฐานทั่วไปของบริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาดกลางและย่อมในกรุงเทพฯ

ตอนที่2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบต้นทุนรวมและการตัดสินใจเลิกกิจการ ผลการศึกษาที่ได้เป็นผลจากการให้ความเห็นของผู้บริหารบริษัทฯ ทั้ง 30 บริษัทฯ ผู้บริหารฯ ส่วนใหญ่เห็นตรงกันว่า การขึ้นค่าแรงขั้นต่ำเป็น 300 บาท จะส่งผลกระทบให้ต้นทุนรวมสูงขึ้น แต่ไม่ส่งผลให้ตัดสินใจเลิกกิจการในที่นี้ การเลิกกิจการจึงขึ้นอยู่กับภาวะแวดล้อมและระดับความสามารถในการปรับตัวได้ของบริษัทฯ หลังการขึ้นค่าแรงมีผลบังคับใช้แล้ว

ตอนที่3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการปรับตัวในการดำเนินธุรกิจให้คงไว้ซึ่งกำไรเท่าเดิมกับข้อมูลทั่วไปของบริษัทฯ ผลการศึกษาที่ได้แบ่งเป็น ผลของความเห็นของผู้บริหาร

บริษัท ทั้ง 30 บริษัท และ ผลของความเห็นของผู้บริหารบริษัท ที่ได้จากการจัดกลุ่มตัวอย่างตามข้อมูลทั่วไป 7 ประเภท เพื่อต้องการทราบถึงความแตกต่างของความคิดเห็น สำหรับผู้บริหารบริษัท ที่มีคุณสมบัติต่างกัน หรือบริหารงานบริษัท ที่มีคุณสมบัติต่างกัน ผลการศึกษาในตอนที่ 3 แสดงให้เห็นว่าคุณสมบัติต่างๆ ที่มีส่วนช่วยในการปรับตัว ผู้บริหารบริษัท เห็นว่ามีความสำคัญไม่เท่ากัน แต่โดยส่วนใหญ่ผู้บริหารบริษัท เห็นว่าคุณสมบัติต่างๆ มีผลต่อการปรับตัวในระดับมาก มีบางส่วนมีผลต่อการปรับตัวในระดับปานกลาง ประสิทธิภาพในงานก่อสร้างของผู้บริหารบริษัท เป็นคุณสมบัติสำคัญที่สุด ที่ผู้บริหารบริษัท ลงความเห็นว่ามีส่วนช่วยให้บริษัท สามารถปรับตัวได้ดี รองลงมาคือจำนวนพนักงานของบริษัท ซึ่งเป็นส่วนที่รับผลจากการปรับค่าแรงขั้นต่ำเป็น 300 บาทโดยตรง ในลำดับถัดไป คือแหล่งเงินทุนที่ใช้ในกิจการ ซึ่งแน่นอนว่าการมีแหล่งเงินทุนที่ดีและเพียงพอส่งผลต่อความสามารถในการปรับตัว ลำดับถัดไปคือวุฒิการศึกษาของผู้บริหารบริษัท แสดงให้เห็นว่าวุฒิการศึกษาถือเป็นคุณสมบัติบุคคลที่มีความสำคัญอยู่บ้างในมุมมองของผู้บริหารบริษัท แต่ไม่มากกว่าประสิทธิภาพในงานก่อสร้าง ความคิดเห็นของผู้บริหารบริษัท ให้ความเชื่อมั่นต่อความมีประสิทธิภาพในงานก่อสร้าง หรือเรียกได้ว่าผู้มีความสามารถในการปฏิบัติงานจริงแต่ไม่มีวุฒิการศึกษา มากกว่าผู้ที่วุฒิการศึกษาสูงแต่ไม่สามารถปฏิบัติงานจริงได้ ระยะเวลาดำเนินกิจการของบริษัท ประเภทงานก่อสร้าง และ ทุนจดทะเบียนบริษัท เป็นคุณสมบัติที่ผู้บริหารบริษัท ให้ความเห็นว่ามีอิทธิพลรองลงไปเป็นลำดับ สำหรับทุนจดทะเบียนบริษัท สามารถเข้าใจได้ว่ามีความสำคัญน้อย เนื่องจากบริษัท ที่ทุนจดทะเบียนไม่เท่ากัน ส่วนใหญ่จะไม่แตกต่างในแง่ของการทำงานหรือจำนวนพนักงาน ผลการศึกษาแสดงให้เห็นอีกว่าคุณสมบัติบุคคลมีความสำคัญต่อการปรับตัวไม่น้อยกว่าคุณสมบัติขององค์กรเนื่องจากผู้บริหารบริษัท มีความเห็นว่าประสิทธิภาพและวุฒิการศึกษาของผู้บริหารซึ่งเป็นคุณสมบัติบุคคล มีความสำคัญไม่น้อยกว่าคุณสมบัติข้ออื่น ๆ ซึ่งเป็นคุณสมบัติองค์กร และจากตารางที่ 4-10 ผลการศึกษาที่ได้มีลักษณะเดียวกันคือ ความเห็นของผู้บริหารบริษัท ในกลุ่มตัวอย่างที่จัดแบ่งตามข้อมูลทั่วไปในหัวข้อต่างๆ ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารบริษัท ที่มีคุณสมบัติต่างกัน หรือบริหารงานบริษัท ที่มีคุณสมบัติต่างกัน มีความเห็นต่อการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำเป็น 300 บาท เหมือนกัน

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาเรื่องแนวทางการปรับตัวสำหรับดำเนินกิจการ ผลสำรวจชี้ให้เห็นว่าความคิดเห็นส่วนใหญ่เลือกแนวทาง ปรับเพิ่มอัตรารับเหมางานก่อสร้างเพื่อชดเชยค่าใช้จ่ายในเรื่องของต้นทุนค่าแรงที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งเสมือนเป็นการส่งผ่านภาระไปยังผู้บริโภค แต่แนวทางถัดไปที่ความเห็นส่วนใหญ่เลือกคือ การพัฒนาคุณภาพงานก่อสร้างและบริการเพื่อเพิ่มยอดขายให้ได้มากกว่าเดิม ซึ่งถือเป็นแนวทางที่ชี้เห็นถึงแนวคิดที่จะพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มขีดความสามารถใน

การแข่งขัน แนวทางถัดไปเป็นแนวทางที่ส่งผลต่อสวัสดิการและความมั่นคงของแรงงานโดยตรง นั่นคือ การยกเลิกการทำงานล่วงเวลาเพื่อลดค่าใช้จ่าย การตัดสิทธิสวัสดิการต่างๆ เช่น งดให้บริการรถรับส่ง ยกเลิกสวัสดิการอาหารกลางวัน และที่พัก การจ้างแรงงานต่างด้าวที่สามารถจ่ายค่าแรงได้ในอัตราที่ถูกกว่ารัฐบาลกำหนดทดแทน และลดต้นทุนในด้านการดำเนินงานทางธุรกิจ สำหรับ การบริหารสินค้าคงคลัง สต็อก สินค้าหรือวัตถุดิบต่าง ๆ ที่จำเป็นในขณะที่ยังมีราคาไม่สูงมากนัก การลดจำนวนคนงาน โดยการเลิกจ้างบางส่วน การจ้างเหมาแทนการจ้างรายวันทำให้ได้ผลงานคุ้มกับค่าแรง การประหยัดหมวดค่าใช้จ่ายวัสดุอุปกรณ์ เป็นแนวทางที่ผู้บริหารเลือกใช้เป็นลำดับรองลงไป ตามลำดับ ผลจากความคิดเห็นดังกล่าวแสดงให้เห็นแนวโน้มว่าผู้บริหารต้องแบกรับภาระและต้องจ่ายเงินในการจ้างงานก่อสร้างสูงขึ้น ในส่วนของบริษัทผู้รับเหมาฯ ผลสำรวจชี้ให้เห็นว่าการแข่งขันมีแนวโน้มสูงขึ้น ต้องมีการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีความสามารถในการแข่งขันได้ และนอกจากนั้นยังชี้ให้เห็นว่า การขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 300 บาท ได้ส่งผลเสียกลับไปยังแรงงานเหล่านั้น เนื่องจาก ผู้บริหารบริษัทฯ มีความเห็น ที่จะใช้แนวทางที่ตัดลดสวัสดิการและความมั่นคงของแรงงานโดยตรง

5.2.3 บทสรุปรวม

ผลการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า ความรู้ความสามารถเป็นสิ่งที่ผู้บริหารบริษัทฯ เห็นว่ามีความสำคัญต่อการปรับตัวในการรับมือกับต้นทุนแรงงานที่สูงขึ้น ทั้งความรู้ในหลักสูตรและความรู้นอกหลักสูตรซึ่งได้จากประสบการณ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้นอกหลักสูตร เป็นสิ่งที่ผู้บริหารเห็นว่าสำคัญที่สุด และเชื่อว่าความรู้นอกหลักสูตรที่ได้จากประสบการณ์ มีเนื้อหาบางประการที่สำคัญและไม่มีในหลักสูตรตามสถานศึกษา ซึ่งเป็นที่ทราบกันดีว่าส่วนใหญ่ไม่มีความแตกต่างกัน นอกจากการเรียนให้ได้ผลการเรียนที่ดีและมีระดับสูงยิ่งขึ้นเพื่อเป็นเครื่องยืนยันความสามารถแล้ว ประสบการณ์ถือเป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่ต้องมีเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน การเรียนรู้จากประสบการณ์ผู้อื่นถือเป็นทางเลือกที่ต้องทำเมื่อระยะเวลาของประสบการณ์ของผู้ที่ทำงานที่หลังไม่มีทางมากกว่าผู้ที่ทำงานก่อนหน้านี้

ผลการศึกษาชี้ให้เห็นอีกว่า คุณสมบัติองค์กรที่สำคัญต่อการปรับตัวที่สุดคือ จำนวนพนักงานในบริษัทและแหล่งเงินทุน ซึ่งเป็นสิ่งที่กล่าวได้ว่าแปรผันโดยตรงกับอัตราค่าแรงที่เพิ่มขึ้น ระยะเวลาดำเนินกิจการเป็นคุณสมบัติองค์กรที่เสมือนประสบการณ์และความรู้ที่สะสมไว้ขององค์กร ควรจะเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากที่สุด แต่ผู้บริหารบริษัทฯ มีความเห็นว่าประสบการณ์ขององค์กรมีความสำคัญน้อยกว่าประสบการณ์ของผู้บริหารบริษัทฯ แสดงให้เห็นว่าการสะสมประสบการณ์ขององค์กรมีปัญหา อาจมีความไม่ต่อเนื่องหรือสูญหายไปกับบุคคล จึงทำให้มี

ความสำคัญรองลงมา แตกต่างกับประสบการณ์ของบุคคลที่ไม่สูญหายและติดตัวบุคคลนั้น ๆ ไปตลอด ประเภทงานก่อสร้างและทุนจดทะเบียนเป็นคุณสมบัติองค์กรที่ผู้บริหารบริษัทฯ ให้ความสำคัญรองลงมาและมีความเห็นว่ามีผลอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า การทำงานก่อสร้างในแต่ละประเภทที่แตกต่างกันหรือจำนวนทุนจดทะเบียนของบริษัทที่แตกต่างกัน ผลที่ได้รับจากการปรับอัตราค่าจ้างแรงงานไม่แตกต่างกันและไม่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการปรับตัวได้ดี

จากผลการศึกษาเรื่องแนวทางการปรับตัวที่เลือกใช้ ไม่สามารถสรุปได้ว่าการขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 300 บาท เป็นการดำเนินการที่ส่งผลดีต่อแรงงาน หรือส่งผลดีต่อบริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาดกลางและย่อมในกรุงเทพฯ แต่ผลสรุปที่ได้คือก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ก่อให้เกิดการแข่งขันด้านฝีมือแรงงาน ก่อให้เกิดการเตรียมตัวและเตรียมพร้อมที่จะรับมือกับสถานการณ์รวมทั้งก่อให้เกิดการคิดเพื่อให้การดำเนินกิจการคงอยู่และมีกำไรได้ การแข่งขันต่างๆ จะส่งผลให้ผู้ที่สามารถปรับตัวได้มีขีดความสามารถในการแข่งขันและศักยภาพมากขึ้น ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่สำคัญในการแข่งขันกับประเทศอื่นๆ

5.3 ข้อเสนอแนะ

งานวิจัยนี้เป็นงานที่มีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง คือ 30 บริษัทรับเหมาก่อสร้างในกรุงเทพฯ ผลที่ได้จะอ้างอิงตามการเลือกประชากร ดังนั้น เพื่อให้ผลงานวิจัยมีความหลากหลายและครอบคลุมในแง่ประชากร จึงควรมีการวิจัย โดยสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงขยายออกไปในจังหวัดอื่นๆ ด้วย และควรทำการเลือกตัวอย่างโดยการสุ่มจากประชากรทั้งหมดของแต่ละพื้นที่ด้วยเช่นกัน

รายการอ้างอิง

- เกียรติอนันต์ ล้วนแก้ว (2555). คำแรงขั้นต่ำ: บทเรียน ผลกระทบ และการปรับตัว. งานวิจัย ศูนย์วิจัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- ฉลอง สีแก้วสัว (2553). **Single-Factor ANOVA (One-Way ANOVA)** (Online). Available : http://www.geocities.ws/chalong_sri/single_a.htm.
- ชัยวุฒิ ตั้งสมชัย และ ปิยพรรณ กลั่นกลิ่น (2555). การสำรวจความคิดเห็น กรณีผลกระทบจาก นโยบายของรัฐบาลใหม่ที่มีต่อ SMEs. ศูนย์เตือนภัยทางธุรกิจภาคเหนือ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- โชติชัย สุวรรณภรณ์ (วันศุกร์ที่ 13,20 และ 27 เมษายน 2555). ประเมินผลกระทบค่าแรง 300 บาท จากโครงสร้างภาคอุตสาหกรรมไทย. หนังสือพิมพ์คมชัดลึก.
- ตลับถักชัย ธนดิษฐ์สุวรรณ และอัญชลี ศิริคะเนรัตน์ (2554). การปรับเพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำ. **Focused and Quick**. ธนาคารแห่งประเทศไทย. Issue 19.
- ธนศ ศรีวิชัยลำพันธ์ (2555). เอกสารการสอนวิชาการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน. คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- บุญชม ศรีสะอาด (2535). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 2. สุวีริยาสาส์น. กรุงเทพมหานคร.
- ปัจจุ บุนนาค และสมคิด แก้วสนธิ (2534). เศรษฐศาสตร์จุลภาค. ครั้งที่ 11. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร.
- ฝ่ายยุทธศาสตร์ SMEs รายงานที่/รายสาขา (รส.) สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.) (2552). รายงานภาวะเศรษฐกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม สาขา ก่อสร้าง. กรุงเทพมหานคร.
- ฝ่ายวิจัยธุรกิจ ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย (2555). บทบาทของ SMEs ต่อ เศรษฐกิจไทยและเปรียบเทียบศักยภาพในเวทีอาเซียน. กรุงเทพมหานคร
- สัมพันธุ์ โยธกุลศิริ. 2551. ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจรับเหมาก่อสร้างของผู้รับเหมาใน จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระวิศวกรรมและการบริหารงานก่อสร้างมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม(สสว.) (2555). รายงานการวิเคราะห์
ผลกระทบนโยบายค่าจ้าง แรงงานขั้นต่ำ 300 บาท/วัน ปี 2555. กรุงเทพมหานคร.

แสวง รัตนมงคลมาส.(2536). ความหมายของผลกระทบ. ม.ป.ท. กรุงเทพมหานคร.

สมศรี ศิกษมัต. (2555). ผลกระทบของการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 300 บาท. ฝ่ายสถิติและ
ข้อเสนอแนะการแห่งประเทศไทย

สมศรี ศิกษมัต และ วรุตม์ เตชะจินดา (2554). ระบบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของไทย. **Focused and Quick (FAQ)**. ธนาคารแห่งประเทศไทย. Issue 38

สำนักพัฒนาฐานข้อมูลและตัวชี้วัดภาวะสังคม สศช. (2555). ค่าจ้างขั้นต่ำรอบใหม่ 300 บาท:
กระทบใครเท่าไร. กรุงเทพมหานคร

อังคณา สิทธิการ. 2554. ผลกระทบของนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำต่อการกระจายรายได้ของแรงงานไร้
ทักษะทั้งในระบบและนอกระบบ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต (ศ.
ม.) คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Dye Thomas R. 2010. **Understanding Public Policy**. 13th Edition.

Richard L. Stroup et al. 2005. **Economics: Private & Public Choice**. 11th Edition.

Thomas J. Peters and Robert H. Waterman JR. 1983. **In Search of Excellence: Lessons from
Americas Best Run Companies**. Washington DC, pp.48.

Williams Walter. 1989. **Implementation Analysis and Assessment, Policy Analysis**. อ้างใน
เอกสารประกอบการสอนวิชา รศ.740 การนำนโยบายไปปฏิบัติ ฉบับที่ 1. หน้า 133-168.
กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.



ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

หมายเลขแบบสอบถาม

--	--	--

แบบสอบถาม

เรื่อง การสำรวจความคิดเห็นของบริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาดกลางและย่อมในกรุงเทพมหานคร
ต่ออัตราค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท

คำชี้แจงเบื้องต้น

แบบสอบถามนี้ใช้เพื่อศึกษาการสำรวจความคิดเห็นของบริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาดกลางและย่อมในกรุงเทพมหานครต่ออัตราค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท เท่านั้น มิได้มีเจตนาจะประเมินบริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาดกลางและขนาดย่อมของท่านแต่ประการใด การตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ของท่านจะถือเป็นความลับ โปรดให้ข้อมูลและขอความกรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาดกลางและขนาดย่อม

คำชี้แจง โปรดเติมคำลงในช่องว่าง หรือทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ☐ และเติมข้อมูลลงในช่องว่างให้ตรงกับสภาพความเป็นจริง

1. วุฒิการศึกษาของผู้บริหาร

1. ☐ ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี
2. ☐ ระดับปริญญาตรี
3. ☐ สูงกว่าระดับปริญญาตรี

2. ประสบการณ์การทำงานก่อสร้างของผู้บริหาร

1. ☐ 1 – 3 ปี
2. ☐ 4 – 5 ปี
3. ☐ 6 – 10 ปี
4. ☐ 11 – 20 ปี
5. ☐ มากกว่า 20 ปี

3. ระยะเวลาในการดำเนินกิจการของบริษัท

1. ☐ 1 – 5 ปี
2. ☐ 6 – 10 ปี
3. ☐ 11 – 15 ปี
4. ☐ 16 – 20 ปี
5. ☐ มากกว่า 20 ปี

4. เงินลงทุนในปัจจุบัน(เงินทุนจดทะเบียนบริษัท)

- | | |
|--|--|
| 1. ☐ น้อยกว่า 1 ล้านบาท | 2. ☐ 1 – 5 ล้านบาท |
| 3. ☐ 6 – 10 ล้านบาท | 4. ☐ 11 – 15 ล้านบาท |
| 5. ☐ 16 – 20 ล้านบาท | 6. ☐ มากกว่า 20 ล้านบาท |

5. แหล่งเงินทุนที่ใช้ในกิจการ(เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

1. ☐ เงินทุนส่วนตัวของเจ้าของกิจการ
2. ☐ ธนาคารพาณิชย์
3. ☐ สถาบันการเงินอื่น ๆ
4. ☐ อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

6. ประเภทของงานก่อสร้าง(เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

1. ☐ งานอาคาร เช่น อาคารพาณิชย์ อาคารที่พักอาศัย อาคารเรียน
โรงงานอุตสาหกรรมขนาดเล็ก
2. ☐ งานทางหลวง เช่น ถนน สะพาน รั้ว
3. ☐ งานก่อสร้างขนาดใหญ่ เช่น งานเดินท่อน้ำ และท่อระบายน้ำเสียโรงงาน
อุตสาหกรรมขนาดใหญ่
4. ☐ อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

7. จำนวนพนักงานในบริษัท

1. ☐ น้อยกว่า 50 คน
2. ☐ 50 – 100 คน
3. ☐ มากกว่า 100 คน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบต้นทุนรวมและการตัดสินใจเลิกกิจการ

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ข้อ	คำถามเกี่ยวกับผลกระทบจากนโยบายขึ้น ค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 300 บาท	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1	การขึ้นค่าแรงขั้นต่ำทำให้ต้นทุนรวมของบริษัท เพิ่มสูงขึ้น					
2	การตัดสินใจเลิกกิจการเนื่องจากผลของนโยบาย ขึ้นค่าแรงขั้นต่ำเป็น 300 บาท					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการปรับตัวในการดำเนินธุรกิจให้คงไว้ซึ่งกำไรเท่าเดิมของบริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาดกลางและขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ข้อ	คำถามเกี่ยวกับความสามารถในการปรับตัวกับข้อมูลทั่วไปของบริษัทรับเหมาก่อสร้าง	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1	ท่านคิดว่าวุฒิการศึกษาของท่านมีส่วนให้บริษัทที่ท่านบริหารปรับตัวได้ดี					
2	ท่านคิดว่าประสบการณ์ในงานก่อสร้างของท่านมีส่วนให้บริษัทที่ท่านบริหารปรับตัวได้ดี					
3	ท่านคิดว่าระยะเวลาดำเนินการกิจการของบริษัทที่ท่านบริหารมีส่วนให้บริษัทฯปรับตัวได้ดี					
4	ท่านคิดว่าเงินทุนจดทะเบียนบริษัทของบริษัทที่ท่านบริหารมีส่วนให้บริษัทฯปรับตัวได้ดี					
5	ท่านคิดว่าแหล่งเงินทุนที่ใช้ในกิจการของบริษัทที่ท่านบริหารมีส่วนให้บริษัทฯปรับตัวได้ดี					
6	ท่านคิดประเภทงานก่อสร้างของบริษัทที่ท่านบริหารเลือกดำเนินการมีส่วนให้บริษัทฯปรับตัวได้ดี					
7	ท่านคิดว่าจำนวนพนักงานของบริษัทที่ท่านบริหารมีส่วนให้บริษัทฯปรับตัวได้ดี					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการปรับตัวหลังจากได้รับผลกระทบต้นทุน
แรงงานจากการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจากนโยบายค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ข้อ	คำถามเกี่ยวกับแนวทางการปรับตัวจาก ผลกระทบต้นทุนแรงงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1	ลดต้นทุนในด้านการดำเนินงานทางธุรกิจ					
2	การประหยัดหมวดค่าใช้จ่ายวัสดุอุปกรณ์					
3	การลดจำนวนคนงาน โดยการเลิกจ้างบางส่วน					
4	การยกเลิกการทำงานล่วงเวลาเพื่อลดค่าใช้จ่าย					
5	การตัดสิทธิสวัสดิการต่างๆ เช่น งดให้บริการรถรับส่ง ยกเลิกสวัสดิการอาหารกลางวัน และที่พัก					
6	การจ้างเหมาแทนการจ้างรายวันทำให้ได้ผลงานคุ้มกับค่าแรง					
7	การจ้างแรงงานต่างด้าวที่สามารถจ่ายค่าแรงได้ในอัตราที่ถูกกว่ารัฐบาลกำหนดทดแทน					
8	ปรับเพิ่มอัตราค่ารับเหมางานก่อสร้างเพื่อชดเชยค่าใช้จ่ายในเรื่องของต้นทุนค่าแรงที่เพิ่มมากขึ้น					
9	การพัฒนาคุณภาพงานก่อสร้างและบริการเพื่อเพิ่มยอดขายให้ได้มากกว่าเดิม					
10	การบริหารสินค้าคงคลัง สต็อก สินค้าหรือวัตถุดิบต่าง ๆ ที่จำเป็นในขณะที่ยังมีราคาไม่สูงมากนัก					

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นอื่น ๆ เกี่ยวกับแนวทางการปรับตัวหลังจากได้รับผลกระทบต้นทุนแรงงาน
จากการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจากนโยบายค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท

.....

.....

.....

.....

.....

*** ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาใช้เวลาในการตอบแบบสอบถาม ***

ภาคผนวก ข

ข้อมูลความคิดเห็นที่ได้จากแบบสำรวจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ตารางที่ ข1 จำนวนผู้ลงความเห็นเกี่ยวกับการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำทำให้ต้นทุนรวมของบริษัทเพิ่มสูงขึ้น
ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป

จำนวนผู้ลงความเห็นเกี่ยวกับการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำทำให้ต้นทุนรวมของบริษัทเพิ่มสูงขึ้นในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป						
ลำดับ ที่	ประเภทของข้อมูลทั่วไป	ผู้ลงความเห็น ตามระดับ				
		1	2	3	4	5
1	วุฒิการศึกษาของผู้บริหาร					
1.1	ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	0	0	1	3	2
1.2	ระดับปริญญาตรี	0	3	3	7	5
1.3	สูงกว่าระดับปริญญาตรี	0	1	1	3	1
2	ประสบการณ์การทำงานก่อสร้างของผู้บริหาร					
2.1	1 – 3 ปี	0	0	0	0	0
2.2	4 – 5 ปี	0	0	1	0	1
2.3	6 – 10 ปี	0	1	1	3	3
2.4	11 – 20 ปี	0	3	2	6	4
2.5	มากกว่า 20 ปี	0	0	1	4	0
3	ระยะเวลาในการดำเนินการของบริษัท					
3.1	1 – 5 ปี	0	0	0	1	1
3.2	6 – 10 ปี	0	2	1	4	4
3.3	11 – 15 ปี	0	1	1	3	0
3.4	16 – 20 ปี	0	0	2	4	1
3.5	มากกว่า 20 ปี	0	1	1	1	2

ตารางที่ ข1 จำนวนผู้ลงความเห็นเกี่ยวกับการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำทำให้ต้นทุนรวมของบริษัทเพิ่มสูงขึ้น
ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป (ต่อ)

จำนวนผู้ลงความเห็นเกี่ยวกับการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำทำให้ต้นทุนรวมของบริษัทเพิ่มสูงขึ้นในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป						
ลำดับ ที่	ประเภทของข้อมูลทั่วไป	ผู้ลงความเห็น ตามระดับ				
		1	2	3	4	5
4	เงินลงทุนในปัจจุบัน(เงินทุนจดทะเบียนบริษัท)					
4.1	น้อยกว่า 1 ล้านบาท	0	0	0	0	0
4.2	1 – 5 ล้านบาท	0	0	1	1	0
4.3	6 – 10 ล้านบาท	0	1	2	1	1
4.4	11 – 15 ล้านบาท	0	1	0	6	1
4.5	16 – 20 ล้านบาท	0	1	2	2	2
4.6	มากกว่า 20 ล้านบาท	0	1	0	3	4
5	แหล่งเงินทุนที่ใช้ในกิจการ(เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)					
5.1	ใช้แหล่งเงินทุนทั้ง 3 แหล่ง	0	2	3	6	5
5.2	เงินทุนส่วนตัวของเจ้าของกิจการและธนาคารพาณิชย์	0	0	1	4	3
5.3	เงินทุนส่วนตัวของเจ้าของกิจการและสถาบันการเงินอื่น	0	0	0	0	0
5.4	เงินทุนจากธนาคารพาณิชย์และสถาบันการเงินอื่น	0	1	0	2	0
5.5	เงินทุนส่วนตัวของเจ้าของกิจการ	0	0	0	0	0
5.6	เงินทุนจากธนาคารพาณิชย์	0	1	1	1	0
5.7	เงินทุนจากสถาบันการเงินอื่น	0	0	0	0	0

ตารางที่ ข1 จำนวนผู้ลงความเห็นเกี่ยวกับการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำทำให้ต้นทุนรวมของบริษัทเพิ่มสูงขึ้น
ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป (ต่อ)

จำนวนผู้ลงความเห็นเกี่ยวกับการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำทำให้ต้นทุนรวมของบริษัทเพิ่มสูงขึ้นในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป						
ลำดับ ที่	ประเภทของข้อมูลทั่วไป	ผู้ลงความเห็น ตามระดับ				
		1	2	3	4	5
6	ประเภทของงานก่อสร้าง(เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)					
6.1	ทำงานก่อสร้างทั้ง 3 ประเภท	0	0	1	4	2
6.2	งานอาคาร เช่น อาคารพาณิชย์ อาคารที่พักอาศัย อาคารเรียน โรงงาน อุตสาหกรรมขนาดเล็กและงานทางหลวง เช่น ถนน สะพาน รั้ว	0	2	0	6	3
6.3	งานอาคาร เช่น อาคารพาณิชย์ อาคารที่พักอาศัย อาคารเรียน โรงงาน อุตสาหกรรมขนาดเล็กและงานก่อสร้างขนาดใหญ่ เช่น งานเดินท่อน้ำ และท่อระบายน้ำเสียโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่	0	0	0	0	0
6.4	งานทางหลวง เช่น ถนน สะพาน รั้ว และ งานก่อสร้างขนาดใหญ่ เช่น งานเดินท่อน้ำและท่อระบายน้ำเสียโรงงานอุตสาหกรรมขนาด ใหญ่	0	0	0	0	0
6.5	งานอาคาร เช่น อาคารพาณิชย์ อาคารที่พักอาศัย อาคารเรียน โรงงาน อุตสาหกรรมขนาดเล็ก	0	2	3	3	3
6.6	งานทางหลวง เช่น ถนน สะพาน รั้ว	0	0	1	0	0
6.7	งานก่อสร้างขนาดใหญ่ เช่น งานเดินท่อน้ำและท่อระบายน้ำเสีย โรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่	0	0	0	0	0
7	จำนวนพนักงานในบริษัท					
7.1	น้อยกว่า 50 คน	0	2	1	5	1
7.2	50 – 100 คน	0	2	3	6	5
7.3	มากกว่า 100 คน	0	0	1	2	2

ตารางที่ ข2 จำนวนผู้ลงความเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจเลิกกิจการเนื่องจากผลของนโยบายขึ้น
ค่าแรงขั้นต่ำเป็น 300 บาท ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป

จำนวนผู้ลงความเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจเลิกกิจการเนื่องจากผลของนโยบายขึ้นค่าแรงขั้นต่ำเป็น 300 บาท ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป						
ลำดับ ที่	ประเภทของข้อมูลทั่วไป	ผู้ลงความเห็น ตามระดับ				
		1	2	3	4	5
1	วุฒิการศึกษาของผู้บริหาร					
1.1	ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	1	0	3	2	0
1.2	ระดับปริญญาตรี	8	7	3	0	0
1.3	สูงกว่าระดับปริญญาตรี	2	0	2	2	0
2	ประสบการณ์การทำงานก่อสร้างของผู้บริหาร					
2.1	1 – 3 ปี	0	0	0	0	0
2.2	4 – 5 ปี	1	0	0	1	0
2.3	6 – 10 ปี	3	3	1	1	0
2.4	11 – 20 ปี	7	4	4	0	0
2.5	มากกว่า 20 ปี	0	0	3	2	0
3	ระยะเวลาในการดำเนินกิจการของบริษัท					
3.1	1 – 5 ปี	0	2	0	0	0
3.2	6 – 10 ปี	5	1	4	1	0
3.3	11 – 15 ปี	2	1	1	1	0
3.4	16 – 20 ปี	2	2	2	1	0
3.5	มากกว่า 20 ปี	2	1	1	1	0

ตารางที่ ข2 จำนวนผู้ลงความเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจเลิกกิจการเนื่องจากผลของนโยบายขึ้น
ค่าแรงขั้นต่ำเป็น 300 บาท ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป (ต่อ)

จำนวนผู้ลงความเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจเลิกกิจการเนื่องจากผลของนโยบายขึ้นค่าแรงขั้นต่ำเป็น 300 บาท ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป						
ลำดับ ที่	ประเภทของข้อมูลทั่วไป	ผู้ลงความเห็น ตามระดับ				
		1	2	3	4	5
4	เงินลงทุนในปัจจุบัน(เงินทุนจดทะเบียนบริษัท)					
4.1	น้อยกว่า 1 ล้านบาท	0	0	0	0	0
4.2	1 – 5 ล้านบาท	1	1	0	0	0
4.3	6 – 10 ล้านบาท	3	0	2	0	0
4.4	11 – 15 ล้านบาท	3	2	2	1	0
4.5	16 – 20 ล้านบาท	3	1	2	1	0
4.6	มากกว่า 20 ล้านบาท	1	3	2	2	0
5	แหล่งเงินทุนที่ใช้ในกิจการ(เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)					
5.1	ใช้แหล่งเงินทุนทั้ง 3 แหล่ง	6	4	4	2	0
5.2	เงินทุนส่วนตัวของเจ้าของกิจการและธนาคารพาณิชย์	2	3	2	1	0
5.3	เงินทุนส่วนตัวของเจ้าของกิจการและสถาบันการเงินอื่น	0	0	0	0	0
5.4	เงินทุนจากธนาคารพาณิชย์และสถาบันการเงินอื่น	1	0	1	1	0
5.5	เงินทุนส่วนตัวของเจ้าของกิจการ	0	0	0	0	0
5.6	เงินทุนจากธนาคารพาณิชย์	2	0	1	0	0
5.7	เงินทุนจากสถาบันการเงินอื่น	0	0	0	0	0

ตารางที่ ข2 จำนวนผู้ลงความเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจเลิกกิจการเนื่องจากผลของนโยบายขึ้น
ค่าแรงขั้นต่ำเป็น 300 บาท ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป (ต่อ)

จำนวนผู้ลงความเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจเลิกกิจการเนื่องจากผลของนโยบายขึ้นค่าแรงขั้นต่ำเป็น 300 บาท ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป						
ลำดับ ที่	ประเภทของข้อมูลทั่วไป	ผู้ลงความเห็น ตามระดับ				
		1	2	3	4	5
6	ประเภทของงานก่อสร้าง(เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)					
6.1	ทำงานก่อสร้างทั้ง 3 ประเภท	0	2	4	1	0
6.2	งานอาคาร เช่น อาคารพาณิชย์ อาคารที่พักอาศัย อาคารเรียน โรงงาน อุตสาหกรรมขนาดเล็กและงานทางหลวง เช่น ถนน สะพาน รั้ว	4	4	1	2	0
6.3	งานอาคาร เช่น อาคารพาณิชย์ อาคารที่พักอาศัย อาคารเรียน โรงงาน อุตสาหกรรมขนาดเล็กและงานก่อสร้างขนาดใหญ่ เช่น งานเดินท่อน้ำ และท่อระบายน้ำเสียโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่	0	0	0	0	0
6.4	งานทางหลวง เช่น ถนน สะพาน รั้ว และ งานก่อสร้างขนาดใหญ่ เช่น งานเดินท่อน้ำและท่อระบายน้ำเสียโรงงานอุตสาหกรรมขนาด ใหญ่	0	0	0	0	0
6.5	งานอาคาร เช่น อาคารพาณิชย์ อาคารที่พักอาศัย อาคารเรียน โรงงาน อุตสาหกรรมขนาดเล็ก	6	1	3	1	0
6.6	งานทางหลวง เช่น ถนน สะพาน รั้ว	1	0	0	0	0
6.7	งานก่อสร้างขนาดใหญ่ เช่น งานเดินท่อน้ำและท่อระบายน้ำเสีย โรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่	0	0	0	0	0
7	จำนวนพนักงานในบริษัท					
7.1	น้อยกว่า 50 คน	3	3	2	1	0
7.2	50 – 100 คน	6	3	5	2	0
7.3	มากกว่า 100 คน	2	1	1	1	0

ตารางที่ ข3 จำนวนผู้ลงความเห็นสำหรับคำถามว่า ท่านคิดว่าวุฒิการศึกษาของท่านมีส่วนให้บริษัท
ที่ท่านบริหารปรับตัวได้ดี ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป

จำนวนผู้ลงความเห็นสำหรับคำถามว่า ท่านคิดว่าวุฒิการศึกษาของท่านมีส่วนให้บริษัทที่ท่าน บริหารปรับตัวได้ดี ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป						
ลำดับ ที่	ประเภทของข้อมูลทั่วไป	ผู้ลงความเห็น ตามระดับ				
		1	2	3	4	5
1	วุฒิการศึกษาของผู้บริหาร					
1.1	ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	0	1	3	1	1
1.2	ระดับปริญญาตรี	0	0	6	7	5
1.3	สูงกว่าระดับปริญญาตรี	0	0	2	4	0
2	ประสบการณ์การทำงานก่อสร้างของผู้บริหาร					
2.1	1 – 3 ปี	0	0	0	0	0
2.2	4 – 5 ปี	0	0	1	1	0
2.3	6 – 10 ปี	0	0	4	2	2
2.4	11 – 20 ปี	0	1	5	6	3
2.5	มากกว่า 20 ปี	0	0	1	3	1
3	ระยะเวลาในการดำเนินการของบริษัท					
3.1	1 – 5 ปี	0	0	0	1	1
3.2	6 – 10 ปี	0	0	5	4	2
3.3	11 – 15 ปี	0	1	2	1	1
3.4	16 – 20 ปี	0	0	2	5	0
3.5	มากกว่า 20 ปี	0	0	2	1	2

ตารางที่ ข3 จำนวนผู้ลงความเห็นสำหรับคำถามว่า ท่านคิดว่าวุฒิการศึกษาของท่านมีส่วนให้บริษัท
ที่ท่านบริหารปรับตัวได้ดี ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป (ต่อ)

จำนวนผู้ลงความเห็นสำหรับคำถามว่า ท่านคิดว่าวุฒิการศึกษาของท่านมีส่วนให้บริษัทที่ท่าน บริหารปรับตัวได้ดี ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป						
ลำดับ ที่	ประเภทของข้อมูลทั่วไป	ผู้ลงความเห็น ตามระดับ				
		1	2	3	4	5
4	เงินลงทุนในปัจจุบัน(เงินทุนจดทะเบียนบริษัท)					
4.1	น้อยกว่า 1 ล้านบาท	0	0	0	0	0
4.2	1 – 5 ล้านบาท	0	0	1	1	0
4.3	6 – 10 ล้านบาท	0	1	1	2	1
4.4	11 – 15 ล้านบาท	0	0	4	3	1
4.5	16 – 20 ล้านบาท	0	0	2	4	1
4.6	มากกว่า 20 ล้านบาท	0	0	3	2	3
5	แหล่งเงินทุนที่ใช้ในกิจการ(เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)					
5.1	ใช้แหล่งเงินทุนทั้ง 3 แหล่ง	0	1	5	6	4
5.2	เงินทุนส่วนตัวของเจ้าของกิจการและธนาคารพาณิชย์	0	0	2	4	2
5.3	เงินทุนส่วนตัวของเจ้าของกิจการและสถาบันการเงินอื่น	0	0	0	0	0
5.4	เงินทุนจากธนาคารพาณิชย์และสถาบันการเงินอื่น	0	0	2	1	0
5.5	เงินทุนส่วนตัวของเจ้าของกิจการ	0	0	0	0	0
5.6	เงินทุนจากธนาคารพาณิชย์	0	0	2	1	0
5.7	เงินทุนจากสถาบันการเงินอื่น	0	0	0	0	0

ตารางที่ ข3 จำนวนผู้ลงความเห็นสำหรับคำถามว่า ท่านคิดว่าวุฒิการศึกษาของท่านมีส่วนให้บริษัท
ที่ท่านบริหารปรับตัวได้ดี ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป (ต่อ)

จำนวนผู้ลงความเห็นสำหรับคำถามว่า ท่านคิดว่าวุฒิการศึกษาของท่านมีส่วนให้บริษัทที่ท่าน บริหารปรับตัวได้ดี ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป						
ลำดับ ที่	ประเภทของข้อมูลทั่วไป	ผู้ลงความเห็น ตามระดับ				
		1	2	3	4	5
6	ประเภทของงานก่อสร้าง(เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)					
6.1	ทำงานก่อสร้างทั้ง 3 ประเภท	0	0	3	3	1
6.2	งานอาคาร เช่น อาคารพาณิชย์ อาคารที่พักอาศัย อาคารเรียน โรงงาน อุตสาหกรรมขนาดเล็กและงานทางหลวง เช่น ถนน สะพาน รั้ว	0	0	4	3	4
6.3	งานอาคาร เช่น อาคารพาณิชย์ อาคารที่พักอาศัย อาคารเรียน โรงงาน อุตสาหกรรมขนาดเล็กและงานก่อสร้างขนาดใหญ่ เช่น งานเดินท่อน้ำ และท่อระบายน้ำเสียโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่	0	0	0	0	0
6.4	งานทางหลวง เช่น ถนน สะพาน รั้ว และ งานก่อสร้างขนาดใหญ่ เช่น งานเดินท่อน้ำและท่อระบายน้ำเสียโรงงานอุตสาหกรรมขนาด ใหญ่	0	0	0	0	0
6.5	งานอาคาร เช่น อาคารพาณิชย์ อาคารที่พักอาศัย อาคารเรียน โรงงาน อุตสาหกรรมขนาดเล็ก	0	1	4	5	1
6.6	งานทางหลวง เช่น ถนน สะพาน รั้ว	0	0	0	1	0
6.7	งานก่อสร้างขนาดใหญ่ เช่น งานเดินท่อน้ำและท่อระบายน้ำเสีย โรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่	0	0	0	0	0
7	จำนวนพนักงานในบริษัท					
7.1	น้อยกว่า 50 คน	0	0	3	3	3
7.2	50 – 100 คน	0	0	6	7	3
7.3	มากกว่า 100 คน	0	1	2	2	0

ตารางที่ ข4 จำนวนผู้ลงความเห็นสำหรับคำถามว่า ท่านคิดว่าประสบการณ์ในงานก่อสร้างของท่านมีส่วนให้บริษัทที่ท่านบริหารปรับตัวได้ดี ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป

จำนวนผู้ลงความเห็นสำหรับคำถามว่า ท่านคิดว่าประสบการณ์ในงานก่อสร้างของท่านมีส่วนให้บริษัทที่ท่านบริหารปรับตัวได้ดี ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป						
ลำดับ ที่	ประเภทของข้อมูลทั่วไป	ผู้ลงความเห็น ตามระดับ				
		1	2	3	4	5
1	วุฒิการศึกษาของผู้บริหาร					
1.1	ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	0	0	1	5	0
1.2	ระดับปริญญาตรี	0	0	5	9	4
1.3	สูงกว่าระดับปริญญาตรี	0	0	2	2	2
2	ประสบการณ์การทำงานก่อสร้างของผู้บริหาร					
2.1	1 – 3 ปี	0	0	0	0	0
2.2	4 – 5 ปี	0	0	1	1	0
2.3	6 – 10 ปี	0	0	1	6	1
2.4	11 – 20 ปี	0	0	5	7	3
2.5	มากกว่า 20 ปี	0	0	1	2	2
3	ระยะเวลาในการดำเนินการของบริษัท					
3.1	1 – 5 ปี	0	0	1	1	0
3.2	6 – 10 ปี	0	0	3	6	2
3.3	11 – 15 ปี	0	0	0	4	1
3.4	16 – 20 ปี	0	0	2	3	2
3.5	มากกว่า 20 ปี	0	0	2	2	1

ตารางที่ ข4 จำนวนผู้ลงความเห็นสำหรับคำถามว่า ท่านคิดว่าประสบการณ์ในงานก่อสร้างของท่านมีส่วนให้บริษัทที่ท่านบริหารปรับตัวได้ดี ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป (ต่อ)

จำนวนผู้ลงความเห็นสำหรับคำถามว่า ท่านคิดว่าประสบการณ์ในงานก่อสร้างของท่านมีส่วนให้บริษัทที่ท่านบริหารปรับตัวได้ดี ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป						
ลำดับ ที่	ประเภทของข้อมูลทั่วไป	ผู้ลงความเห็น ตามระดับ				
		1	2	3	4	5
4	เงินลงทุนในปัจจุบัน(เงินทุนจดทะเบียนบริษัท)					
4.1	น้อยกว่า 1 ล้าน	0	0	0	0	0
4.2	1 – 5 ล้าน	0	0	0	2	0
4.3	6 – 10 ล้าน	0	0	0	4	1
4.4	11 – 15 ล้าน	0	0	5	2	1
4.5	16 – 20 ล้าน	0	0	1	4	2
4.6	มากกว่า 20 ล้าน	0	0	2	4	2
5	แหล่งเงินทุนที่ใช้ในกิจการ(เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)					
5.1	ใช้แหล่งเงินทุนทั้ง 3 แหล่ง	0	0	1	0	5
5.2	เงินทุนส่วนตัวของเจ้าของกิจการและธนาคารพาณิชย์	0	0	5	2	1
5.3	เงินทุนส่วนตัวของเจ้าของกิจการและสถาบันการเงินอื่น	0	0	0	0	0
5.4	เงินทุนจากธนาคารพาณิชย์และสถาบันการเงินอื่น	0	0	2	1	0
5.5	เงินทุนส่วนตัวของเจ้าของกิจการ	0	0	0	0	0
5.6	เงินทุนจากธนาคารพาณิชย์	0	0	0	3	0
5.7	เงินทุนจากสถาบันการเงินอื่น	0	0	0	0	0

ตารางที่ ข4 จำนวนผู้ลงความเห็นสำหรับคำถามว่า ท่านคิดว่าประสบการณ์ในงานก่อสร้างของท่านมีส่วนให้บริษัทที่ท่านบริหารปรับตัวได้ดี ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป (ต่อ)

จำนวนผู้ลงความเห็นสำหรับคำถามว่า ท่านคิดว่าประสบการณ์ในงานก่อสร้างของท่านมีส่วนให้บริษัทที่ท่านบริหารปรับตัวได้ดี ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป						
ลำดับ ที่	ประเภทของข้อมูลทั่วไป	ผู้ลงความเห็น ตามระดับ				
		1	2	3	4	5
6	ประเภทของงานก่อสร้าง(เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)					
6.1	ทำงานก่อสร้างทั้ง 3 ประเภท	0	0	3	3	1
6.2	งานอาคาร เช่น อาคารพาณิชย์ อาคารที่พักอาศัย อาคารเรียนโรงงาน อุตสาหกรรมขนาดเล็กและงานทางหลวง เช่น ถนน สะพาน รั้ว	0	0	3	5	3
6.3	งานอาคาร เช่น อาคารพาณิชย์ อาคารที่พักอาศัย อาคารเรียนโรงงาน อุตสาหกรรมขนาดเล็กและงานก่อสร้างขนาดใหญ่ เช่น งานเดินท่อน้ำ และท่อระบายน้ำเสียโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่	0	0	0	0	0
6.4	งานทางหลวง เช่น ถนน สะพาน รั้ว และ งานก่อสร้างขนาดใหญ่ เช่น งานเดินท่อน้ำและท่อระบายน้ำเสียโรงงานอุตสาหกรรมขนาด ใหญ่	0	0	0	0	0
6.5	งานอาคาร เช่น อาคารพาณิชย์ อาคารที่พักอาศัย อาคารเรียนโรงงาน อุตสาหกรรมขนาดเล็ก	0	0	2	7	2
6.6	งานทางหลวง เช่น ถนน สะพาน รั้ว	0	0	0	1	0
6.7	งานก่อสร้างขนาดใหญ่ เช่น งานเดินท่อน้ำและท่อระบายน้ำเสีย โรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่	0	0	0	0	0
7	จำนวนพนักงานในบริษัท					
7.1	น้อยกว่า 50 คน	0	0	1	4	4
7.2	50 – 100 คน	0	0	5	9	2
7.3	มากกว่า 100 คน	0	0	2	3	0

ตารางที่ ข5 จำนวนผู้ลงความเห็นสำหรับคำถามว่า ท่านคิดว่าระยะเวลาดำเนินกิจการของบริษัทที่ท่านบริหารมีส่วนให้บริษัทฯปรับตัวได้ดี ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป

จำนวนผู้ลงความเห็นสำหรับคำถามว่า ท่านคิดว่าระยะเวลาดำเนินกิจการของบริษัทที่ท่านบริหารมีส่วนให้บริษัทฯปรับตัวได้ดี ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป						
ลำดับ ที่	ประเภทของข้อมูลทั่วไป	ผู้ลงความเห็น ตามระดับ				
		1	2	3	4	5
1	วุฒิการศึกษาของผู้บริหาร					
1.1	ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	0	0	0	5	1
1.2	ระดับปริญญาตรี	0	2	8	6	2
1.3	สูงกว่าระดับปริญญาตรี	0	0	2	3	1
2	ประสบการณ์การทำงานก่อสร้างของผู้บริหาร					
2.1	1 – 3 ปี	0	0	0	0	0
2.2	4 – 5 ปี	0	1	0	1	0
2.3	6 – 10 ปี	0	0	5	3	0
2.4	11 – 20 ปี	0	1	4	8	2
2.5	มากกว่า 20 ปี	0	0	1	2	2
3	ระยะเวลาในการดำเนินการของบริษัท					
3.1	1 – 5 ปี	0	0	1	1	0
3.2	6 – 10 ปี	0	1	1	8	1
3.3	11 – 15 ปี	0	0	2	1	2
3.4	16 – 20 ปี	0	1	3	2	1
3.5	มากกว่า 20 ปี	0	0	3	2	0

ตารางที่ ข5 จำนวนผู้ลงความเห็นสำหรับคำถามว่า ท่านคิดว่าระยะเวลาดำเนินการของบริษัทที่ท่านบริหารมีส่วนให้บริษัทฯปรับตัวได้ดี ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป (ต่อ)

จำนวนผู้ลงความเห็นสำหรับคำถามว่า ท่านคิดว่าระยะเวลาดำเนินการของบริษัทที่ท่านบริหารมีส่วนให้บริษัทฯปรับตัวได้ดี ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป						
ลำดับ ที่	ประเภทของข้อมูลทั่วไป	ผู้ลงความเห็น ตามระดับ				
		1	2	3	4	5
4	เงินลงทุนในปัจจุบัน(เงินทุนจดทะเบียนบริษัท)					
4.1	น้อยกว่า 1 ล้านบาท	0	0	0	0	0
4.2	1 – 5 ล้านบาท	0	1	1	0	0
4.3	6 – 10 ล้านบาท	0	0	1	3	1
4.4	11 – 15 ล้านบาท	0	1	3	3	1
4.5	16 – 20 ล้านบาท	0	0	4	2	1
4.6	มากกว่า 20 ล้านบาท	0	0	1	6	1
5	แหล่งเงินทุนที่ใช้ในกิจการ(เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)					
5.1	ใช้แหล่งเงินทุนทั้ง 3 แหล่ง	0	1	5	8	2
5.2	เงินทุนส่วนตัวของเจ้าของกิจการและธนาคารพาณิชย์	0	1	2	3	2
5.3	เงินทุนส่วนตัวของเจ้าของกิจการและสถาบันการเงินอื่น	0	0	0	0	0
5.4	เงินทุนจากธนาคารพาณิชย์และสถาบันการเงินอื่น	0	0	1	2	0
5.5	เงินทุนส่วนตัวของเจ้าของกิจการ	0	0	0	0	0
5.6	เงินทุนจากธนาคารพาณิชย์	0	0	2	1	0
5.7	เงินทุนจากสถาบันการเงินอื่น	0	0	0	0	0

ตารางที่ ข5 จำนวนผู้ลงความเห็นสำหรับคำถามว่า ท่านคิดว่าระยะเวลาดำเนินกิจการของบริษัทที่ท่านบริหารมีส่วนให้บริษัทปรับตัวได้ดี ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป (ต่อ)

จำนวนผู้ลงความเห็นสำหรับคำถามว่า ท่านคิดว่าระยะเวลาดำเนินกิจการของบริษัทที่ท่านบริหารมีส่วนให้บริษัทปรับตัวได้ดี ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป						
ลำดับ ที่	ประเภทของข้อมูลทั่วไป	ผู้ลงความเห็น ตามระดับ				
		1	2	3	4	5
6	ประเภทของงานก่อสร้าง(เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)					
6.1	ทำงานก่อสร้างทั้ง 3 ประเภท	0	0	2	4	1
6.2	งานอาคาร เช่น อาคารพาณิชย์ อาคารที่พักอาศัย อาคารเรียนโรงงาน อุตสาหกรรมขนาดเล็กและงานทางหลวง เช่น ถนน สะพาน รั้ว	0	0	4	4	3
6.3	งานอาคาร เช่น อาคารพาณิชย์ อาคารที่พักอาศัย อาคารเรียนโรงงาน อุตสาหกรรมขนาดเล็กและงานก่อสร้างขนาดใหญ่ เช่น งานเดินท่อน้ำ และท่อระบายน้ำเสียโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่	0	0	0	0	0
6.4	งานทางหลวง เช่น ถนน สะพาน รั้ว และ งานก่อสร้างขนาดใหญ่ เช่น งานเดินท่อน้ำและท่อระบายน้ำเสียโรงงานอุตสาหกรรมขนาด ใหญ่	0	0	0	0	0
6.5	งานอาคาร เช่น อาคารพาณิชย์ อาคารที่พักอาศัย อาคารเรียนโรงงาน อุตสาหกรรมขนาดเล็ก	0	2	4	5	0
6.6	งานทางหลวง เช่น ถนน สะพาน รั้ว	0	0	0	1	0
6.7	งานก่อสร้างขนาดใหญ่ เช่น งานเดินท่อน้ำและท่อระบายน้ำเสีย โรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่	0	0	0	0	0
7	จำนวนพนักงานในบริษัท					
7.1	น้อยกว่า 50 คน	0	0	4	3	2
7.2	50 – 100 คน	0	2	4	8	2
7.3	มากกว่า 100 คน	0	0	2	3	0

ตารางที่ ข6 จำนวนผู้ลงความเห็นสำหรับคำถามว่า ท่านคิดว่าเงินทุนจดทะเบียนบริษัทของบริษัทที่ท่านบริหารมีส่วนให้บริษัทฯปรับตัวได้ดี ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป

จำนวนผู้ลงความเห็นสำหรับคำถามว่า ท่านคิดว่าเงินทุนจดทะเบียนบริษัทของบริษัทที่ท่านบริหารมีส่วนให้บริษัทฯปรับตัวได้ดี ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป						
ลำดับ ที่	ประเภทของข้อมูลทั่วไป	ผู้ลงความเห็น ตามระดับ				
		1	2	3	4	5
1	วุฒิการศึกษาของผู้บริหาร					
1.1	ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	0	3	1	2	0
1.2	ระดับปริญญาตรี	1	8	8	1	0
1.3	สูงกว่าระดับปริญญาตรี	1	1	4	0	0
2	ประสบการณ์การทำงานก่อสร้างของผู้บริหาร					
2.1	1 – 3 ปี	0	0	0	0	0
2.2	4 – 5 ปี	0	1	1	0	0
2.3	6 – 10 ปี	1	4	1	2	0
2.4	11 – 20 ปี	1	6	8	0	0
2.5	มากกว่า 20 ปี	0	1	3	1	0
3	ระยะเวลาในการดำเนินการของบริษัท					
3.1	1 – 5 ปี	0	2	0	0	0
3.2	6 – 10 ปี	0	4	6	1	0
3.3	11 – 15 ปี	1	3	1	0	0
3.4	16 – 20 ปี	1	0	4	2	0
3.5	มากกว่า 20 ปี	0	3	2	0	0

ตารางที่ ข6 จำนวนผู้ลงความเห็นสำหรับคำถามว่า ท่านคิดว่าเงินทุนจดทะเบียนบริษัทของบริษัทที่ท่านบริหารมีส่วนให้บริษัทฯปรับตัวได้ดี ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป (ต่อ)

จำนวนผู้ลงความเห็นสำหรับคำถามว่า ท่านคิดว่าเงินทุนจดทะเบียนบริษัทของบริษัทที่ท่านบริหารมีส่วนให้บริษัทฯปรับตัวได้ดี ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป						
ลำดับ ที่	ประเภทของข้อมูลทั่วไป	ผู้ลงความเห็น ตามระดับ				
		1	2	3	4	5
4	เงินลงทุนในปัจจุบัน(เงินทุนจดทะเบียนบริษัท)					
4.1	น้อยกว่า 1 ล้านบาท	0	0	0	0	0
4.2	1 – 5 ล้านบาท	0	1	1	0	0
4.3	6 – 10 ล้านบาท	0	5	0	0	0
4.4	11 – 15 ล้านบาท	0	1	6	1	0
4.5	16 – 20 ล้านบาท	2	2	2	1	0
4.6	มากกว่า 20 ล้านบาท	0	3	4	1	0
5	แหล่งเงินทุนที่ใช้ในกิจการ(เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)					
5.1	ใช้แหล่งเงินทุนทั้ง 3 แหล่ง	1	6	6	3	0
5.2	เงินทุนส่วนตัวของเจ้าของกิจการและธนาคารพาณิชย์	0	4	4	0	0
5.3	เงินทุนส่วนตัวของเจ้าของกิจการและสถาบันการเงินอื่น	0	0	0	0	0
5.4	เงินทุนจากธนาคารพาณิชย์และสถาบันการเงินอื่น	0	0	3	0	0
5.5	เงินทุนส่วนตัวของเจ้าของกิจการ	0	0	0	0	0
5.6	เงินทุนจากธนาคารพาณิชย์	1	2	0	0	0
5.7	เงินทุนจากสถาบันการเงินอื่น	0	0	0	0	0

ตารางที่ ๖6 จำนวนผู้ลงความเห็นสำหรับคำถามว่า ท่านคิดว่าเงินทุนจดทะเบียนบริษัทของบริษัทที่ท่านบริหารมีส่วนให้บริษัทปรับตัวได้ดี ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป (ต่อ)

จำนวนผู้ลงความเห็นสำหรับคำถามว่า ท่านคิดว่าเงินทุนจดทะเบียนบริษัทของบริษัทที่ท่านบริหารมีส่วนให้บริษัทปรับตัวได้ดี ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป						
ลำดับ ที่	ประเภทของข้อมูลทั่วไป	ผู้ลงความเห็น ตามระดับ				
		1	2	3	4	5
6	ประเภทของงานก่อสร้าง(เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)					
6.1	ทำงานก่อสร้างทั้ง 3 ประเภท	0	3	3	1	0
6.2	งานอาคาร เช่น อาคารพาณิชย์ อาคารที่พักอาศัย อาคารเรียน โรงงาน อุตสาหกรรมขนาดเล็กและงานทางหลวง เช่น ถนน สะพาน รั้ว	0	3	7	1	0
6.3	งานอาคาร เช่น อาคารพาณิชย์ อาคารที่พักอาศัย อาคารเรียน โรงงาน อุตสาหกรรมขนาดเล็กและงานก่อสร้างขนาดใหญ่ เช่น งานเดินท่อน้ำ และท่อระบายน้ำเสียโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่	0	0	0	0	0
6.4	งานทางหลวง เช่น ถนน สะพาน รั้ว และ งานก่อสร้างขนาดใหญ่ เช่น งานเดินท่อน้ำและท่อระบายน้ำเสียโรงงานอุตสาหกรรมขนาด ใหญ่	0	0	0	0	0
6.5	งานอาคาร เช่น อาคารพาณิชย์ อาคารที่พักอาศัย อาคารเรียน โรงงาน อุตสาหกรรมขนาดเล็ก	2	5	3	1	0
6.6	งานทางหลวง เช่น ถนน สะพาน รั้ว	0	1	0	0	0
6.7	งานก่อสร้างขนาดใหญ่ เช่น งานเดินท่อน้ำและท่อระบายน้ำเสีย โรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่	0	0	0	0	0
7	จำนวนพนักงานในบริษัท					
7.1	น้อยกว่า 50 คน	2	3	4	0	0
7.2	50 – 100 คน	0	6	8	2	0
7.3	มากกว่า 100 คน	0	3	1	1	0

ตารางที่ ข7 จำนวนผู้ลงความเห็นสำหรับคำถามว่า ท่านคิดว่าแหล่งเงินทุนที่ใช้ในกิจการของบริษัท
ที่ท่านบริหารมีส่วนให้บริษัทฯปรับตัวได้ดี ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป

จำนวนผู้ลงความเห็นสำหรับคำถามว่า ท่านคิดว่าแหล่งเงินทุนที่ใช้ในกิจการของบริษัทที่ท่านบริหารมีส่วนให้บริษัทฯปรับตัวได้ดี ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป						
ลำดับ ที่	ประเภทของข้อมูลทั่วไป	ผู้ลงความเห็น ตามระดับ				
		1	2	3	4	5
1	วุฒิการศึกษาของผู้บริหาร					
1.1	ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	0	1	2	3	0
1.2	ระดับปริญญาตรี	0	1	6	8	3
1.3	สูงกว่าระดับปริญญาตรี	0	0	0	3	3
2	ประสบการณ์การทำงานก่อสร้างของผู้บริหาร					
2.1	1 – 3 ปี	0	0	0	0	0
2.2	4 – 5 ปี	0	1	0	1	0
2.3	6 – 10 ปี	0	0	3	3	2
2.4	11 – 20 ปี	0	1	4	6	4
2.5	มากกว่า 20 ปี	0	0	1	4	0
3	ระยะเวลาในการดำเนินกิจการของบริษัท					
3.1	1 – 5 ปี	0	0	0	1	1
3.2	6 – 10 ปี	0	0	4	5	2
3.3	11 – 15 ปี	0	0	1	3	1
3.4	16 – 20 ปี	0	0	1	4	2
3.5	มากกว่า 20 ปี	0	2	2	1	0

ตารางที่ ข7 จำนวนผู้ลงความเห็นสำหรับคำถามว่า ท่านคิดว่าแหล่งเงินทุนที่ใช้ในกิจการของบริษัท
ที่ท่านบริหารมีส่วนให้บริษัทฯปรับตัวได้ดี ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป
(ต่อ)

จำนวนผู้ลงความเห็นสำหรับคำถามว่า ท่านคิดว่าแหล่งเงินทุนที่ใช้ในกิจการของบริษัทที่ท่าน บริหารมีส่วนให้บริษัทฯปรับตัวได้ดี ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป						
ลำดับ ที่	ประเภทของข้อมูลทั่วไป	ผู้ลงความเห็น ตามระดับ				
		1	2	3	4	5
4	เงินลงทุนในปัจจุบัน(เงินทุนจดทะเบียนบริษัท)					
4.1	น้อยกว่า 1 ล้าน	0	0	0	0	0
4.2	1 – 5 ล้าน	0	0	0	2	0
4.3	6 – 10 ล้าน	0	0	0	4	1
4.4	11 – 15 ล้าน	0	0	4	2	2
4.5	16 – 20 ล้าน	0	0	3	1	3
4.6	มากกว่า 20 ล้าน	0	2	1	5	0
5	แหล่งเงินทุนที่ใช้ในกิจการ(เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)					
5.1	ใช้แหล่งเงินทุนทั้ง 3 แหล่ง	0	0	3	1	2
5.2	เงินทุนส่วนตัวของเจ้าของกิจการและธนาคารพาณิชย์	0	2	3	1	2
5.3	เงินทุนส่วนตัวของเจ้าของกิจการและสถาบันการเงินอื่น	0	0	0	0	0
5.4	เงินทุนจากธนาคารพาณิชย์และสถาบันการเงินอื่น	0	0	1	2	0
5.5	เงินทุนส่วนตัวของเจ้าของกิจการ	0	0	0	0	0
5.6	เงินทุนจากธนาคารพาณิชย์	0	0	1	0	2
5.7	เงินทุนจากสถาบันการเงินอื่น	0	0	0	0	0

ตารางที่ ข7 จำนวนผู้ลงความเห็นสำหรับคำถามว่า ท่านคิดว่าแหล่งเงินทุนที่ใช้ในกิจการของบริษัท
ที่ท่านบริหารมีส่วนให้บริษัทฯปรับตัวได้ดี ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป
(ต่อ)

จำนวนผู้ลงความเห็นสำหรับคำถามว่า ท่านคิดว่าแหล่งเงินทุนที่ใช้ในกิจการของบริษัทที่ท่าน บริหารมีส่วนให้บริษัทฯปรับตัวได้ดี ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป						
ลำดับ ที่	ประเภทของข้อมูลทั่วไป	ผู้ลงความเห็น ตามระดับ				
		1	2	3	4	5
6	ประเภทของงานก่อสร้าง(เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)					
6.1	ทำงานก่อสร้างทั้ง 3 ประเภท	0	1	1	4	1
6.2	งานอาคาร เช่น อาคารพาณิชย์ อาคารที่พักอาศัย อาคารเรียนโรงงาน อุตสาหกรรมขนาดเล็กและงานทางหลวง เช่น ถนน สะพาน รั้ว	0	1	3	6	1
6.3	งานอาคาร เช่น อาคารพาณิชย์ อาคารที่พักอาศัย อาคารเรียนโรงงาน อุตสาหกรรมขนาดเล็กและงานก่อสร้างขนาดใหญ่ เช่น งานเดินท่อน้ำ และท่อระบายน้ำเสียโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่	0	0	0	0	0
6.4	งานทางหลวง เช่น ถนน สะพาน รั้ว และ งานก่อสร้างขนาดใหญ่ เช่น งานเดินท่อน้ำและท่อระบายน้ำเสียโรงงานอุตสาหกรรมขนาด ใหญ่	0	0	0	0	0
6.5	งานอาคาร เช่น อาคารพาณิชย์ อาคารที่พักอาศัย อาคารเรียนโรงงาน อุตสาหกรรมขนาดเล็ก	0	0	4	3	4
6.6	งานทางหลวง เช่น ถนน สะพาน รั้ว	0	0	0	1	0
6.7	งานก่อสร้างขนาดใหญ่ เช่น งานเดินท่อน้ำและท่อระบายน้ำเสีย โรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่	0	0	0	0	0
7	จำนวนพนักงานในบริษัท					
7.1	น้อยกว่า 50 คน	0	0	3	4	2
7.2	50 – 100 คน	0	1	5	8	2
7.3	มากกว่า 100 คน	0	1	0	2	2

ตารางที่ ข8 จำนวนผู้ลงความเห็นสำหรับคำถามว่า ท่านคิดประเภทงานก่อสร้างของบริษัทที่ท่านบริหารเลือกดำเนินการมีส่วนให้บริษัทฯปรับตัวได้ดี ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป

จำนวนผู้ลงความเห็นสำหรับคำถามว่า ท่านคิดประเภทงานก่อสร้างของบริษัทที่ท่านบริหารเลือกดำเนินการมีส่วนให้บริษัทฯปรับตัวได้ดี ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป						
ลำดับ ที่	ประเภทของข้อมูลทั่วไป	ผู้ลงความเห็น ตามระดับ				
		1	2	3	4	5
1	วุฒิการศึกษาของผู้บริหาร					
1.1	ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	0	3	2	1	0
1.2	ระดับปริญญาตรี	1	2	0	5	0
1.3	สูงกว่าระดับปริญญาตรี	1	0	2	3	0
2	ประสบการณ์การทำงานก่อสร้างของผู้บริหาร					
2.1	1 – 3 ปี	0	0	0	0	0
2.2	4 – 5 ปี	1	0	1	0	0
2.3	6 – 10 ปี	0	2	3	3	0
2.4	11 – 20 ปี	1	1	8	5	0
2.5	มากกว่า 20 ปี	0	2	2	1	0
3	ระยะเวลาในการดำเนินกิจการของบริษัท					
3.1	1 – 5 ปี	0	0	2	0	0
3.2	6 – 10 ปี	1	2	4	4	0
3.3	11 – 15 ปี	0	2	2	1	0
3.4	16 – 20 ปี	1	1	2	3	0
3.5	มากกว่า 20 ปี	0	0	4	1	0

ตารางที่ ข8 จำนวนผู้ลงความเห็นสำหรับคำถามว่า ท่านคิดประเภทงานก่อสร้างของบริษัทที่ท่านบริหารเลือกดำเนินการมีส่วนให้บริษัทฯปรับตัวได้ดี ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป(ต่อ)

จำนวนผู้ลงความเห็นสำหรับคำถามว่า ท่านคิดประเภทงานก่อสร้างของบริษัทที่ท่านบริหารเลือกดำเนินการมีส่วนให้บริษัทฯปรับตัวได้ดี ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป						
ลำดับ ที่	ประเภทของข้อมูลทั่วไป	ผู้ลงความเห็น ตามระดับ				
		1	2	3	4	5
4	เงินลงทุนในปัจจุบัน(เงินทุนจดทะเบียนบริษัท)					
4.1	น้อยกว่า 1 ล้านบาท	0	0	0	0	0
4.2	1 – 5 ล้านบาท	1	1	0	0	0
4.3	6 – 10 ล้านบาท	1	0	2	2	0
4.4	11 – 15 ล้านบาท	0	0	6	2	0
4.5	16 – 20 ล้านบาท	0	2	2	3	0
4.6	มากกว่า 20 ล้านบาท	0	2	4	2	0
5	แหล่งเงินทุนที่ใช้ในกิจการ(เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)					
5.1	ใช้แหล่งเงินทุนทั้ง 3 แหล่ง	1	4	6	5	0
5.2	เงินทุนส่วนตัวของเจ้าของกิจการและธนาคารพาณิชย์	0	1	5	2	0
5.3	เงินทุนส่วนตัวของเจ้าของกิจการและสถาบันการเงินอื่น	0	0	0	0	0
5.4	เงินทุนจากธนาคารพาณิชย์และสถาบันการเงินอื่น	0	0	2	1	0
5.5	เงินทุนส่วนตัวของเจ้าของกิจการ	0	0	0	0	0
5.6	เงินทุนจากธนาคารพาณิชย์	1	0	1	1	0
5.7	เงินทุนจากสถาบันการเงินอื่น	0	0	0	0	0

ตารางที่ ข8 จำนวนผู้ลงความเห็นสำหรับคำถามว่า ท่านคิดประเภทงานก่อสร้างของบริษัทที่ท่านบริหารเลือกดำเนินการมีส่วนให้บริษัทฯปรับตัวได้ดี ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป(ต่อ)

จำนวนผู้ลงความเห็นสำหรับคำถามว่า ท่านคิดประเภทงานก่อสร้างของบริษัทที่ท่านบริหารเลือกดำเนินการมีส่วนให้บริษัทฯปรับตัวได้ดี ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป						
ลำดับ ที่	ประเภทของข้อมูลทั่วไป	ผู้ลงความเห็น ตามระดับ				
		1	2	3	4	5
6	ประเภทของงานก่อสร้าง(เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)					
6.1	ทำงานก่อสร้างทั้ง 3 ประเภท	0	3	3	1	0
6.2	งานอาคาร เช่น อาคารพาณิชย์ อาคารที่พักอาศัย อาคารเรียนโรงงาน อุตสาหกรรมขนาดเล็กและงานทางหลวง เช่น ถนน สะพาน รั้ว	0	1	7	3	0
6.3	งานอาคาร เช่น อาคารพาณิชย์ อาคารที่พักอาศัย อาคารเรียนโรงงาน อุตสาหกรรมขนาดเล็กและงานก่อสร้างขนาดใหญ่ เช่น งานเดินท่อน้ำ และท่อระบายน้ำเสียโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่	0	0	0	0	0
6.4	งานทางหลวง เช่น ถนน สะพาน รั้ว และ งานก่อสร้างขนาดใหญ่ เช่น งานเดินท่อน้ำและท่อระบายน้ำเสียโรงงานอุตสาหกรรมขนาด ใหญ่	0	0	0	0	0
6.5	งานอาคาร เช่น อาคารพาณิชย์ อาคารที่พักอาศัย อาคารเรียนโรงงาน อุตสาหกรรมขนาดเล็ก	2	1	4	4	0
6.6	งานทางหลวง เช่น ถนน สะพาน รั้ว	0	0	0	1	0
6.7	งานก่อสร้างขนาดใหญ่ เช่น งานเดินท่อน้ำและท่อระบายน้ำเสีย โรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่	0	0	0	0	0
7	จำนวนพนักงานในบริษัท					
7.1	น้อยกว่า 50 คน	0	3	3	3	0
7.2	50 – 100 คน	2	2	8	4	0
7.3	มากกว่า 100 คน	0	0	3	2	0

ตารางที่ ๙ จำนวนผู้ลงความเห็นสำหรับคำถามว่า ท่านคิดว่าจำนวนพนักงานของบริษัทที่ท่านบริหารมีส่วนให้บริษัทฯ ปรับตัวได้ดี ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป

จำนวนผู้ลงความเห็นสำหรับคำถามว่า ท่านคิดว่าจำนวนพนักงานของบริษัทที่ท่านบริหารมีส่วนให้บริษัทฯ ปรับตัวได้ดี ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป						
ลำดับ ที่	ประเภทของข้อมูลทั่วไป	ผู้ลงความเห็น ตามระดับ				
		1	2	3	4	5
1	วุฒิการศึกษาของผู้บริหาร					
1.1	ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	0	0	1	3	2
1.2	ระดับปริญญาตรี	0	0	6	0	2
1.3	สูงกว่าระดับปริญญาตรี	0	0	1	4	1
2	ประสบการณ์การทำงานก่อสร้างของผู้บริหาร					
2.1	1 – 3 ปี	0	0	0	0	0
2.2	4 – 5 ปี	0	0	1	0	1
2.3	6 – 10 ปี	0	0	2	5	1
2.4	11 – 20 ปี	0	0	4	0	1
2.5	มากกว่า 20 ปี	0	0	1	2	2
3	ระยะเวลาในการดำเนินงานของบริษัท					
3.1	1 – 5 ปี	0	0	0	2	0
3.2	6 – 10 ปี	0	0	2	8	1
3.3	11 – 15 ปี	0	0	2	2	1
3.4	16 – 20 ปี	0	0	3	3	1
3.5	มากกว่า 20 ปี	0	0	1	2	2

ตารางที่ ข9 จำนวนผู้ลงความเห็นสำหรับคำถามว่า ท่านคิดว่าจำนวนพนักงานของบริษัทที่ท่านบริหารมีส่วนให้บริษัทฯปรับตัวได้ดี ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป (ต่อ)

จำนวนผู้ลงความเห็นสำหรับคำถามว่า ท่านคิดว่าจำนวนพนักงานของบริษัทที่ท่านบริหารมีส่วนให้บริษัทฯปรับตัวได้ดี ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป						
ลำดับ ที่	ประเภทของข้อมูลทั่วไป	ผู้ลงความเห็น ตามระดับ				
		1	2	3	4	5
4	เงินลงทุนในปัจจุบัน(เงินทุนจดทะเบียนบริษัท)					
4.1	น้อยกว่า 1 ล้าน	0	0	0	0	0
4.2	1 – 5 ล้าน	0	0	1	1	0
4.3	6 – 10 ล้าน	0	0	2	3	0
4.4	11 – 15 ล้าน	0	0	3	2	3
4.5	16 – 20 ล้าน	0	0	1	5	1
4.6	มากกว่า 20 ล้าน	0	0	1	6	1
5	แหล่งเงินทุนที่ใช้ในกิจการ(เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)					
5.1	ใช้แหล่งเงินทุนทั้ง 3 แหล่ง	0	0	5	0	1
5.2	เงินทุนส่วนตัวของเจ้าของกิจการและธนาคารพาณิชย์	0	0	1	5	2
5.3	เงินทุนส่วนตัวของเจ้าของกิจการและสถาบันการเงินอื่น	0	0	0	0	0
5.4	เงินทุนจากธนาคารพาณิชย์และสถาบันการเงินอื่น	0	0	1	0	2
5.5	เงินทุนส่วนตัวของเจ้าของกิจการ	0	0	0	0	0
5.6	เงินทุนจากธนาคารพาณิชย์	0	0	1	2	0
5.7	เงินทุนจากสถาบันการเงินอื่น	0	0	0	0	0

ตารางที่ ๙ จำนวนผู้ลงความเห็นสำหรับคำถามว่า ท่านคิดว่าจำนวนพนักงานของบริษัทที่ท่านบริหารมีส่วนให้บริษัทปรับตัวได้ดี ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป (ต่อ)

จำนวนผู้ลงความเห็นสำหรับคำถามว่า ท่านคิดว่าจำนวนพนักงานของบริษัทที่ท่านบริหารมีส่วนให้บริษัทปรับตัวได้ดี ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป						
ลำดับ ที่	ประเภทของข้อมูลทั่วไป	ผู้ลงความเห็น ตามระดับ				
		1	2	3	4	5
6	ประเภทของงานก่อสร้าง(เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)					
6.1	ทำงานก่อสร้างทั้ง 3 ประเภท	0	0	0	5	2
6.2	งานอาคาร เช่น อาคารพาณิชย์ อาคารที่พักอาศัย อาคารเรียน โรงงาน อุตสาหกรรมขนาดเล็กและงานทางหลวง เช่น ถนน สะพาน รั้ว	0	0	5	3	3
6.3	งานอาคาร เช่น อาคารพาณิชย์ อาคารที่พักอาศัย อาคารเรียน โรงงาน อุตสาหกรรมขนาดเล็กและงานก่อสร้างขนาดใหญ่ เช่น งานเดินท่อน้ำ และท่อระบายน้ำเสียโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่	0	0	0	0	0
6.4	งานทางหลวง เช่น ถนน สะพาน รั้ว และ งานก่อสร้างขนาดใหญ่ เช่น งานเดินท่อน้ำและท่อระบายน้ำเสียโรงงานอุตสาหกรรมขนาด ใหญ่	0	0	0	0	0
6.5	งานอาคาร เช่น อาคารพาณิชย์ อาคารที่พักอาศัย อาคารเรียน โรงงาน อุตสาหกรรมขนาดเล็ก	0	0	3	8	0
6.6	งานทางหลวง เช่น ถนน สะพาน รั้ว	0	0	0	1	0
6.7	งานก่อสร้างขนาดใหญ่ เช่น งานเดินท่อน้ำและท่อระบายน้ำเสีย โรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่	0	0	0	0	0
7	จำนวนพนักงานในบริษัท					
7.1	น้อยกว่า 50 คน	0	0	1	6	2
7.2	50 – 100 คน	0	0	5	9	2
7.3	มากกว่า 100 คน	0	0	2	2	1

ตารางที่ ข10 จำนวนผู้ลงความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย ลดต้นทุนในการดำเนินงาน
ทางธุรกิจในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป

จำนวนผู้ลงความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย ลดต้นทุนในการดำเนินงานทางธุรกิจ ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป						
ลำดับ ที่	ประเภทของข้อมูลทั่วไป	ผู้ลงความเห็น ตามระดับ				
		1	2	3	4	5
1	วุฒิการศึกษาของผู้บริหาร					
1.1	ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	0	0	0	2	4
1.2	ระดับปริญญาตรี	0	0	0	1	7
1.3	สูงกว่าระดับปริญญาตรี	0	0	0	4	2
2	ประสบการณ์การทำงานก่อสร้างของผู้บริหาร					
2.1	1 – 3 ปี	0	0	0	0	0
2.2	4 – 5 ปี	0	0	0	2	0
2.3	6 – 10 ปี	0	0	0	3	5
2.4	11 – 20 ปี	0	0	0	1	5
2.5	มากกว่า 20 ปี	0	0	0	2	3
3	ระยะเวลาในการดำเนินกิจการของบริษัท					
3.1	1 – 5 ปี	0	0	0	2	0
3.2	6 – 10 ปี	0	0	0	5	6
3.3	11 – 15 ปี	0	0	0	2	3
3.4	16 – 20 ปี	0	0	0	4	3
3.5	มากกว่า 20 ปี	0	0	0	4	1

ตารางที่ ข10 จำนวนผู้ลงความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย ลดต้นทุนในการดำเนินงาน
ทางธุรกิจในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป (ต่อ)

จำนวนผู้ลงความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย ลดต้นทุนในการดำเนินงานทางธุรกิจ ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป						
ลำดับ ที่	ประเภทของข้อมูลทั่วไป	ผู้ลงความเห็น ตามระดับ				
		1	2	3	4	5
4	เงินลงทุนในปัจจุบัน(เงินทุนจดทะเบียนบริษัท)					
4.1	น้อยกว่า 1 ล้านบาท	0	0	0	0	0
4.2	1 – 5 ล้านบาท	0	0	0	1	1
4.3	6 – 10 ล้านบาท	0	0	0	4	1
4.4	11 – 15 ล้านบาท	0	0	0	6	2
4.5	16 – 20 ล้านบาท	0	0	0	2	5
4.6	มากกว่า 20 ล้านบาท	0	0	0	4	4
5	แหล่งเงินทุนที่ใช้ในกิจการ(เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)					
5.1	ใช้แหล่งเงินทุนทั้ง 3 แหล่ง	0	0	0	7	9
5.2	เงินทุนส่วนตัวของเจ้าของกิจการและธนาคารพาณิชย์	0	0	0	5	3
5.3	เงินทุนส่วนตัวของเจ้าของกิจการและสถาบันการเงินอื่น	0	0	0	0	0
5.4	เงินทุนจากธนาคารพาณิชย์และสถาบันการเงินอื่น	0	0	0	3	0
5.5	เงินทุนส่วนตัวของเจ้าของกิจการ	0	0	0	0	0
5.6	เงินทุนจากธนาคารพาณิชย์	0	0	0	2	1
5.7	เงินทุนจากสถาบันการเงินอื่น	0	0	0	0	0

ตารางที่ ข10 จำนวนผู้ลงความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย ลดต้นทุนในการดำเนินงาน
ทางธุรกิจในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป (ต่อ)

จำนวนผู้ลงความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย ลดต้นทุนในด้านการดำเนินงานทางธุรกิจ ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป						
ลำดับ ที่	ประเภทของข้อมูลทั่วไป	ผู้ลงความเห็น ตามระดับ				
		1	2	3	4	5
6	ประเภทของงานก่อสร้าง(เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)					
6.1	ทำงานก่อสร้างทั้ง 3 ประเภท	0	0	0	3	4
6.2	งานอาคาร เช่น อาคารพาณิชย์ อาคารที่พักอาศัย อาคารเรียน โรงงาน อุตสาหกรรมขนาดเล็กและงานทางหลวง เช่น ถนน สะพาน รั้ว	0	0	0	7	4
6.3	งานอาคาร เช่น อาคารพาณิชย์ อาคารที่พักอาศัย อาคารเรียน โรงงาน อุตสาหกรรมขนาดเล็กและงานก่อสร้างขนาดใหญ่ เช่น งานเดินท่อน้ำ และท่อระบายน้ำเสียโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่	0	0	0	0	0
6.4	งานทางหลวง เช่น ถนน สะพาน รั้ว และ งานก่อสร้างขนาดใหญ่ เช่น งานเดินท่อน้ำและท่อระบายน้ำเสียโรงงานอุตสาหกรรมขนาด ใหญ่	0	0	0	0	0
6.5	งานอาคาร เช่น อาคารพาณิชย์ อาคารที่พักอาศัย อาคารเรียน โรงงาน อุตสาหกรรมขนาดเล็ก	0	0	0	6	5
6.6	งานทางหลวง เช่น ถนน สะพาน รั้ว	0	0	0	1	0
6.7	งานก่อสร้างขนาดใหญ่ เช่น งานเดินท่อน้ำและท่อระบายน้ำเสีย โรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่	0	0	0	0	0
7	จำนวนพนักงานในบริษัท					
7.1	น้อยกว่า 50 คน	0	0	0	4	5
7.2	50 – 100 คน	0	0	0	1	6
7.3	มากกว่า 100 คน	0	0	0	3	2

ตารางที่ ข11 จำนวนผู้ลงความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การประหยัดหมวดค่าใช้จ่าย
วัสดุอุปกรณ์ ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป

จำนวนผู้ลงความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การประหยัดหมวดค่าใช้จ่ายวัสดุอุปกรณ์ ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป						
ลำดับ ที่	ประเภทของข้อมูลทั่วไป	ผู้ลงความเห็น ตามระดับ				
		1	2	3	4	5
1	วุฒิการศึกษาของผู้บริหาร					
1.1	ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	0	0	2	4	0
1.2	ระดับปริญญาตรี	0	1	8	5	4
1.3	สูงกว่าระดับปริญญาตรี	0	1	2	2	1
2	ประสบการณ์การทำงานก่อสร้างของผู้บริหาร					
2.1	1 – 3 ปี	0	0	0	0	0
2.2	4 – 5 ปี	0	0	1	0	1
2.3	6 – 10 ปี	0	1	5	1	1
2.4	11 – 20 ปี	0	1	4	7	3
2.5	มากกว่า 20 ปี	0	0	2	3	0
3	ระยะเวลาในการดำเนินการของบริษัท					
3.1	1 – 5 ปี	0	0	1	1	0
3.2	6 – 10 ปี	0	1	4	5	1
3.3	11 – 15 ปี	0	0	2	2	1
3.4	16 – 20 ปี	0	0	3	2	2
3.5	มากกว่า 20 ปี	0	1	2	1	1

ตารางที่ ข11 จำนวนผู้ลงความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การประหยัดหมวดค่าใช้จ่าย
วัสดุอุปกรณ์ ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป (ต่อ)

จำนวนผู้ลงความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การประหยัดหมวดค่าใช้จ่ายวัสดุอุปกรณ์ ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป						
ลำดับ ที่	ประเภทของข้อมูลทั่วไป	ผู้ลงความเห็น ตามระดับ				
		1	2	3	4	5
4	เงินลงทุนในปัจจุบัน(เงินทุนจดทะเบียนบริษัท)					
4.1	น้อยกว่า 1 ล้าน	0	0	0	0	0
4.2	1 – 5 ล้าน	0	0	1	0	1
4.3	6 – 10 ล้าน	0	0	3	2	0
4.4	11 – 15 ล้าน	0	1	2	3	2
4.5	16 – 20 ล้าน	0	1	3	1	2
4.6	มากกว่า 20 ล้าน	0	0	3	5	0
5	แหล่งเงินทุนที่ใช้ในกิจการ(เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)					
5.1	ใช้แหล่งเงินทุนทั้ง 3 แหล่ง	0	0	7	8	1
5.2	เงินทุนส่วนตัวของเจ้าของกิจการและธนาคารพาณิชย์	0	1	3	2	2
5.3	เงินทุนส่วนตัวของเจ้าของกิจการและสถาบันการเงินอื่น	0	0	0	0	0
5.4	เงินทุนจากธนาคารพาณิชย์และสถาบันการเงินอื่น	0	1	1	1	0
5.5	เงินทุนส่วนตัวของเจ้าของกิจการ	0	0	0	0	0
5.6	เงินทุนจากธนาคารพาณิชย์	0	0	1	0	2
5.7	เงินทุนจากสถาบันการเงินอื่น	0	0	0	0	0

ตารางที่ ข11 จำนวนผู้ลงความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การประหยัดหมวดค่าใช้จ่าย
วัสดุอุปกรณ์ ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป (ต่อ)

จำนวนผู้ลงความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การประหยัดหมวดค่าใช้จ่ายวัสดุอุปกรณ์ ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป						
ลำดับ ที่	ประเภทของข้อมูลทั่วไป	ผู้ลงความเห็น ตามระดับ				
		1	2	3	4	5
6	ประเภทของงานก่อสร้าง(เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)					
6.1	ทำงานก่อสร้างทั้ง 3 ประเภท	0	0	3	4	0
6.2	งานอาคาร เช่น อาคารพาณิชย์ อาคารที่พักอาศัย อาคารเรียน โรงงาน อุตสาหกรรมขนาดเล็กและงานทางหลวง เช่น ถนน สะพาน รั้ว	0	1	5	4	1
6.3	งานอาคาร เช่น อาคารพาณิชย์ อาคารที่พักอาศัย อาคารเรียน โรงงาน อุตสาหกรรมขนาดเล็กและงานก่อสร้างขนาดใหญ่ เช่น งานเดินท่อน้ำ และท่อระบายน้ำเสียโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่	0	0	0	0	0
6.4	งานทางหลวง เช่น ถนน สะพาน รั้ว และ งานก่อสร้างขนาดใหญ่ เช่น งานเดินท่อน้ำและท่อระบายน้ำเสียโรงงานอุตสาหกรรมขนาด ใหญ่	0	0	0	0	0
6.5	งานอาคาร เช่น อาคารพาณิชย์ อาคารที่พักอาศัย อาคารเรียน โรงงาน อุตสาหกรรมขนาดเล็ก	0	1	3	3	4
6.6	งานทางหลวง เช่น ถนน สะพาน รั้ว	0	0	1	0	0
6.7	งานก่อสร้างขนาดใหญ่ เช่น งานเดินท่อน้ำและท่อระบายน้ำเสีย โรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่	0	0	0	0	0
7	จำนวนพนักงานในบริษัท					
7.1	น้อยกว่า 50 คน	0	0	5	3	1
7.2	50 – 100 คน	0	2	5	5	4
7.3	มากกว่า 100 คน	0	0	2	3	0

ตารางที่ ข12 จำนวนผู้ลงความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การลดจำนวนคนงาน โดยการ
เลิกจ้างบางส่วน ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป

จำนวนผู้ลงความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การลดจำนวนคนงาน โดยการเลิกจ้าง บางส่วน ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป						
ลำดับ ที่	ประเภทของข้อมูลทั่วไป	ผู้ลงความเห็น ตามระดับ				
		1	2	3	4	5
1	วุฒิการศึกษาของผู้บริหาร					
1.1	ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	0	0	0	4	2
1.2	ระดับปริญญาตรี	0	1	4	8	5
1.3	สูงกว่าระดับปริญญาตรี	0	0	1	2	3
2	ประสบการณ์การทำงานก่อสร้างของผู้บริหาร					
2.1	1 – 3 ปี	0	0	0	0	0
2.2	4 – 5 ปี	0	0	0	2	0
2.3	6 – 10 ปี	0	0	1	6	1
2.4	11 – 20 ปี	0	1	4	3	7
2.5	มากกว่า 20 ปี	0	0	0	3	2
3	ระยะเวลาในการดำเนินการของบริษัท					
3.1	1 – 5 ปี	0	0	1	0	1
3.2	6 – 10 ปี	0	1	1	4	5
3.3	11 – 15 ปี	0	0	1	3	1
3.4	16 – 20 ปี	0	0	1	4	2
3.5	มากกว่า 20 ปี	0	0	1	3	1

ตารางที่ ข12 จำนวนผู้ลงความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การลดจำนวนคนงาน โดยการเลิกจ้างบางส่วน ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป (ต่อ)

จำนวนผู้ลงความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การลดจำนวนคนงาน โดยการเลิกจ้างบางส่วน ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป						
ลำดับ ที่	ประเภทของข้อมูลทั่วไป	ผู้ลงความเห็น ตามระดับ				
		1	2	3	4	5
4	เงินลงทุนในปัจจุบัน(เงินทุนจดทะเบียนบริษัท)					
4.1	น้อยกว่า 1 ล้าน	0	0	0	0	0
4.2	1 – 5 ล้าน	0	0	0	2	0
4.3	6 – 10 ล้าน	0	0	0	1	4
4.4	11 – 15 ล้าน	0	1	2	3	2
4.5	16 – 20 ล้าน	0	0	2	4	1
4.6	มากกว่า 20 ล้าน	0	0	1	4	3
5	แหล่งเงินทุนที่ใช้ในกิจการ(เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)					
5.1	ใช้แหล่งเงินทุนทั้ง 3 แหล่ง	0	0	1	9	6
5.2	เงินทุนส่วนตัวของเจ้าของกิจการและธนาคารพาณิชย์	0	1	2	3	2
5.3	เงินทุนส่วนตัวของเจ้าของกิจการและสถาบันการเงินอื่น	0	0	0	0	0
5.4	เงินทุนจากธนาคารพาณิชย์และสถาบันการเงินอื่น	0	0	0	2	1
5.5	เงินทุนส่วนตัวของเจ้าของกิจการ	0	0	0	0	0
5.6	เงินทุนจากธนาคารพาณิชย์	0	0	2	0	1
5.7	เงินทุนจากสถาบันการเงินอื่น	0	0	0	0	0

ตารางที่ ข12 จำนวนผู้ลงความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การลดจำนวนคนงาน โดยการ
เลิกจ้างบางส่วน ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป (ต่อ)

จำนวนผู้ลงความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การลดจำนวนคนงาน โดยการเลิกจ้าง บางส่วน ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป						
ลำดับ ที่	ประเภทของข้อมูลทั่วไป	ผู้ลงความเห็น ตามระดับ				
		1	2	3	4	5
6	ประเภทของงานก่อสร้าง(เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)					
6.1	ทำงานก่อสร้างทั้ง 3 ประเภท	0	0	2	4	1
6.2	งานอาคาร เช่น อาคารพาณิชย์ อาคารที่พักอาศัย อาคารเรียนโรงงาน อุตสาหกรรมขนาดเล็กและงานทางหลวง เช่น ถนน สะพาน รั้ว	0	0	1	5	5
6.3	งานอาคาร เช่น อาคารพาณิชย์ อาคารที่พักอาศัย อาคารเรียนโรงงาน อุตสาหกรรมขนาดเล็กและงานก่อสร้างขนาดใหญ่ เช่น งานเดินท่อน้ำ และท่อระบายน้ำเสียโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่	0	0	0	0	0
6.4	งานทางหลวง เช่น ถนน สะพาน รั้ว และ งานก่อสร้างขนาดใหญ่ เช่น งานเดินท่อน้ำและท่อระบายน้ำเสียโรงงานอุตสาหกรรมขนาด ใหญ่	0	0	0	0	0
6.5	งานอาคาร เช่น อาคารพาณิชย์ อาคารที่พักอาศัย อาคารเรียนโรงงาน อุตสาหกรรมขนาดเล็ก	0	1	2	4	4
6.6	งานทางหลวง เช่น ถนน สะพาน รั้ว	0	0	0	1	0
6.7	งานก่อสร้างขนาดใหญ่ เช่น งานเดินท่อน้ำและท่อระบายน้ำเสีย โรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่	0	0	0	0	0
7	จำนวนพนักงานในบริษัท					
7.1	น้อยกว่า 50 คน	0	0	2	6	1
7.2	50 – 100 คน	0	1	2	5	8
7.3	มากกว่า 100 คน	0	0	1	3	1

ตารางที่ ข13 จำนวนผู้ลงความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การยกเลิกการทำงานล่วงเวลา
เพื่อลดค่าใช้จ่าย ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป

จำนวนผู้ลงความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การยกเลิกการทำงานล่วงเวลาเพื่อลด ค่าใช้จ่าย ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป						
ลำดับ ที่	ประเภทของข้อมูลทั่วไป	ผู้ลงความเห็น ตามระดับ				
		1	2	3	4	5
1	วุฒิการศึกษาของผู้บริหาร					
1.1	ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	0	0	0	2	4
1.2	ระดับปริญญาตรี	0	0	0	8	0
1.3	สูงกว่าระดับปริญญาตรี	0	0	1	3	2
2	ประสบการณ์การทำงานก่อสร้างของผู้บริหาร					
2.1	1 – 3 ปี	0	0	0	0	0
2.2	4 – 5 ปี	0	0	0	1	1
2.3	6 – 10 ปี	0	0	0	6	2
2.4	11 – 20 ปี	0	0	0	5	0
2.5	มากกว่า 20 ปี	0	0	1	1	3
3	ระยะเวลาในการดำเนินงานของบริษัท					
3.1	1 – 5 ปี	0	0	0	1	1
3.2	6 – 10 ปี	0	0	0	4	7
3.3	11 – 15 ปี	0	0	1	2	2
3.4	16 – 20 ปี	0	0	0	3	4
3.5	มากกว่า 20 ปี	0	0	0	3	2

ตารางที่ ข13 จำนวนผู้ลงความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การยกเลิกการทำงานล่วงเวลา
เพื่อลดค่าใช้จ่าย ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป (ต่อ)

จำนวนผู้ลงความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การยกเลิกการทำงานล่วงเวลาเพื่อลด ค่าใช้จ่าย ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป						
ลำดับ ที่	ประเภทของข้อมูลทั่วไป	ผู้ลงความเห็น ตามระดับ				
		1	2	3	4	5
4	เงินลงทุนในปัจจุบัน(เงินทุนจดทะเบียนบริษัท)					
4.1	น้อยกว่า 1 ล้าน	0	0	0	0	0
4.2	1 – 5 ล้าน	0	0	0	1	1
4.3	6 – 10 ล้าน	0	0	0	2	3
4.4	11 – 15 ล้าน	0	0	0	4	4
4.5	16 – 20 ล้าน	0	0	0	2	5
4.6	มากกว่า 20 ล้าน	0	0	1	4	3
5	แหล่งเงินทุนที่ใช้ในกิจการ(เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)					
5.1	ใช้แหล่งเงินทุนทั้ง 3 แหล่ง	0	0	1	7	8
5.2	เงินทุนส่วนตัวของเจ้าของกิจการและธนาคารพาณิชย์	0	0	0	2	6
5.3	เงินทุนส่วนตัวของเจ้าของกิจการและสถาบันการเงินอื่น	0	0	0	0	0
5.4	เงินทุนจากธนาคารพาณิชย์และสถาบันการเงินอื่น	0	0	0	2	1
5.5	เงินทุนส่วนตัวของเจ้าของกิจการ	0	0	0	0	0
5.6	เงินทุนจากธนาคารพาณิชย์	0	0	0	2	1
5.7	เงินทุนจากสถาบันการเงินอื่น	0	0	0	0	0

ตารางที่ ข13 จำนวนผู้ลงความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การยกเลิกการทำงานล่วงเวลา
เพื่อลดค่าใช้จ่าย ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป (ต่อ)

จำนวนผู้ลงความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การยกเลิกการทำงานล่วงเวลาเพื่อลด ค่าใช้จ่าย ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป						
ลำดับ ที่	ประเภทของข้อมูลทั่วไป	ผู้ลงความเห็น ตามระดับ				
		1	2	3	4	5
6	ประเภทของงานก่อสร้าง(เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)					
6.1	ทำงานก่อสร้างทั้ง 3 ประเภท	0	0	0	2	5
6.2	งานอาคาร เช่น อาคารพาณิชย์ อาคารที่พักอาศัย อาคารเรียนโรงงาน อุตสาหกรรมขนาดเล็กและงานทางหลวง เช่น ถนน สะพาน รั้ว	0	0	1	6	4
6.3	งานอาคาร เช่น อาคารพาณิชย์ อาคารที่พักอาศัย อาคารเรียนโรงงาน อุตสาหกรรมขนาดเล็กและงานก่อสร้างขนาดใหญ่ เช่น งานเดินท่อน้ำ และท่อระบายน้ำเสียโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่	0	0	0	0	0
6.4	งานทางหลวง เช่น ถนน สะพาน รั้ว และ งานก่อสร้างขนาดใหญ่ เช่น งานเดินท่อน้ำและท่อระบายน้ำเสียโรงงานอุตสาหกรรมขนาด ใหญ่	0	0	0	0	0
6.5	งานอาคาร เช่น อาคารพาณิชย์ อาคารที่พักอาศัย อาคารเรียนโรงงาน อุตสาหกรรมขนาดเล็ก	0	0	0	5	6
6.6	งานทางหลวง เช่น ถนน สะพาน รั้ว	0	0	0	0	1
6.7	งานก่อสร้างขนาดใหญ่ เช่น งานเดินท่อน้ำและท่อระบายน้ำเสีย โรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่	0	0	0	0	0
7	จำนวนพนักงานในบริษัท					
7.1	น้อยกว่า 50 คน	0	0	1	4	4
7.2	50 – 100 คน	0	0	0	6	0
7.3	มากกว่า 100 คน	0	0	0	3	2

ตารางที่ ข14 จำนวนผู้ลงความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การตัดสิทธิสวัสดิการต่างๆ เช่น งดให้บริการรถรับส่ง ขกเลิกสวัสดิการอาหารกลางวัน และที่พัก ในแต่ละระดับ แบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป

จำนวนผู้ลงความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การตัดสิทธิสวัสดิการต่างๆ เช่น งดให้บริการรถรับส่ง ขกเลิกสวัสดิการอาหารกลางวัน และที่พัก ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป						
ลำดับ ที่	ประเภทของข้อมูลทั่วไป	ผู้ลงความเห็น ตามระดับ				
		1	2	3	4	5
1	วุฒิการศึกษาของผู้บริหาร					
1.1	ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	0	0	1	4	1
1.2	ระดับปริญญาตรี	0	0	0	6	2
1.3	สูงกว่าระดับปริญญาตรี	0	0	0	5	1
2	ประสบการณ์การทำงานก่อสร้างของผู้บริหาร					
2.1	1 – 3 ปี	0	0	0	0	0
2.2	4 – 5 ปี	0	0	0	1	1
2.3	6 – 10 ปี	0	0	0	3	5
2.4	11 – 20 ปี	0	0	0	7	8
2.5	มากกว่า 20 ปี	0	0	1	4	0
3	ระยะเวลาในการดำเนินงานของบริษัท					
3.1	1 – 5 ปี	0	0	0	1	1
3.2	6 – 10 ปี	0	0	0	5	6
3.3	11 – 15 ปี	0	0	0	4	1
3.4	16 – 20 ปี	0	0	1	4	2
3.5	มากกว่า 20 ปี	0	0	0	1	4

ตารางที่ ข14 จำนวนผู้ลงความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การตัดสิทธิสวัสดิการต่างๆ เช่น งดให้บริการรถรับส่ง ขกเลิกสวัสดิการอาหารกลางวัน และที่พัก ในแต่ละระดับ แบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป (ต่อ)

จำนวนผู้ลงความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การตัดสิทธิสวัสดิการต่างๆ เช่น งดให้บริการรถรับส่ง ขกเลิกสวัสดิการอาหารกลางวัน และที่พัก ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป						
ลำดับ ที่	ประเภทของข้อมูลทั่วไป	ผู้ลงความเห็น ตามระดับ				
		1	2	3	4	5
4	เงินลงทุนในปัจจุบัน(เงินทุนจดทะเบียนบริษัท)					
4.1	น้อยกว่า 1 ล้านบาท	0	0	0	0	0
4.2	1 – 5 ล้านบาท	0	0	0	1	1
4.3	6 – 10 ล้านบาท	0	0	0	3	2
4.4	11 – 15 ล้านบาท	0	0	0	4	4
4.5	16 – 20 ล้านบาท	0	0	0	4	3
4.6	มากกว่า 20 ล้านบาท	0	0	1	3	4
5	แหล่งเงินทุนที่ใช้ในกิจการ(เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)					
5.1	ใช้แหล่งเงินทุนทั้ง 3 แหล่ง	0	0	1	8	7
5.2	เงินทุนส่วนตัวของเจ้าของกิจการและธนาคารพาณิชย์	0	0	0	5	3
5.3	เงินทุนส่วนตัวของเจ้าของกิจการและสถาบันการเงินอื่น	0	0	0	0	0
5.4	เงินทุนจากธนาคารพาณิชย์และสถาบันการเงินอื่น	0	0	0	1	2
5.5	เงินทุนส่วนตัวของเจ้าของกิจการ	0	0	0	0	0
5.6	เงินทุนจากธนาคารพาณิชย์	0	0	0	1	2
5.7	เงินทุนจากสถาบันการเงินอื่น	0	0	0	0	0

ตารางที่ ข14 จำนวนผู้ลงความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การตัดสิทธิสวัสดิการต่างๆ เช่น งดให้บริการรับส่ง ขกเลิกสวัสดิการอาหารกลางวัน และที่พัก ในแต่ละระดับ แบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป (ต่อ)

จำนวนผู้ลงความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การตัดสิทธิสวัสดิการต่างๆ เช่น งดให้บริการรับส่ง ขกเลิกสวัสดิการอาหารกลางวัน และที่พัก ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป						
ลำดับ ที่	ประเภทของข้อมูลทั่วไป	ผู้ลงความเห็น ตามระดับ				
		1	2	3	4	5
6	ประเภทของงานก่อสร้าง(เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)					
6.1	ทำงานก่อสร้างทั้ง 3 ประเภท	0	0	1	5	1
6.2	งานอาคาร เช่น อาคารพาณิชย์ อาคารที่พักอาศัย อาคารเรียนโรงงาน อุตสาหกรรมขนาดเล็กและงานทางหลวง เช่น ถนน สะพาน รั้ว	0	0	0	5	6
6.3	งานอาคาร เช่น อาคารพาณิชย์ อาคารที่พักอาศัย อาคารเรียนโรงงาน อุตสาหกรรมขนาดเล็กและงานก่อสร้างขนาดใหญ่ เช่น งานเดินท่อน้ำ และท่อระบายน้ำเสียโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่	0	0	0	0	0
6.4	งานทางหลวง เช่น ถนน สะพาน รั้ว และ งานก่อสร้างขนาดใหญ่ เช่น งานเดินท่อน้ำและท่อระบายน้ำเสียโรงงานอุตสาหกรรมขนาด ใหญ่	0	0	0	0	0
6.5	งานอาคาร เช่น อาคารพาณิชย์ อาคารที่พักอาศัย อาคารเรียนโรงงาน อุตสาหกรรมขนาดเล็ก	0	0	0	4	7
6.6	งานทางหลวง เช่น ถนน สะพาน รั้ว	0	0	0	1	0
6.7	งานก่อสร้างขนาดใหญ่ เช่น งานเดินท่อน้ำและท่อระบายน้ำเสีย โรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่	0	0	0	0	0
7	จำนวนพนักงานในบริษัท					
7.1	น้อยกว่า 50 คน	0	0	0	6	3
7.2	50 – 100 คน	0	0	1	4	1
7.3	มากกว่า 100 คน	0	0	0	5	0

ตารางที่ ข15 จำนวนผู้ลงความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การจ้างเหมาแทนการจ้าง
รายวันทำให้ได้ผลงานคุ้มกับค่าแรง ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป

จำนวนผู้ลงความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การจ้างเหมาแทนการจ้างรายวันทำให้ได้ผล งานคุ้มกับค่าแรง ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป						
ลำดับ ที่	ประเภทของข้อมูลทั่วไป	ผู้ลงความเห็น ตามระดับ				
		1	2	3	4	5
1	วุฒิการศึกษาของผู้บริหาร					
1.1	ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	0	0	0	2	4
1.2	ระดับปริญญาตรี	0	0	8	6	4
1.3	สูงกว่าระดับปริญญาตรี	0	0	1	5	0
2	ประสบการณ์การทำงานก่อสร้างของผู้บริหาร					
2.1	1 – 3 ปี	0	0	0	0	0
2.2	4 – 5 ปี	0	0	0	0	2
2.3	6 – 10 ปี	0	0	4	3	1
2.4	11 – 20 ปี	0	0	4	7	4
2.5	มากกว่า 20 ปี	0	0	1	3	1
3	ระยะเวลาในการดำเนินงานของบริษัท					
3.1	1 – 5 ปี	0	0	2	0	0
3.2	6 – 10 ปี	0	0	3	5	3
3.3	11 – 15 ปี	0	0	1	3	1
3.4	16 – 20 ปี	0	0	2	2	3
3.5	มากกว่า 20 ปี	0	0	1	3	1

ตารางที่ ข15 จำนวนผู้ลงความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การจ้างเหมาแทนการจ้าง
รายวันทำให้ได้ผลงานคุ้มกับค่าแรง ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป (ต่อ)

จำนวนผู้ลงความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การจ้างเหมาแทนการจ้างรายวันทำให้ได้ผล งานคุ้มกับค่าแรง ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป						
ลำดับ ที่	ประเภทของข้อมูลทั่วไป	ผู้ลงความเห็น ตามระดับ				
		1	2	3	4	5
4	เงินลงทุนในปัจจุบัน(เงินทุนจดทะเบียนบริษัท)					
4.1	น้อยกว่า 1 ล้านบาท	0	0	0	0	0
4.2	1 – 5 ล้านบาท	0	0	1	0	1
4.3	6 – 10 ล้านบาท	0	0	1	1	3
4.4	11 – 15 ล้านบาท	0	0	2	5	1
4.5	16 – 20 ล้านบาท	0	0	2	4	1
4.6	มากกว่า 20 ล้านบาท	0	0	3	3	2
5	แหล่งเงินทุนที่ใช้ในกิจการ(เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)					
5.1	ใช้แหล่งเงินทุนทั้ง 3 แหล่ง	0	0	7	4	5
5.2	เงินทุนส่วนตัวของเจ้าของกิจการและธนาคารพาณิชย์	0	0	2	3	3
5.3	เงินทุนส่วนตัวของเจ้าของกิจการและสถาบันการเงินอื่น	0	0	0	0	0
5.4	เงินทุนจากธนาคารพาณิชย์และสถาบันการเงินอื่น	0	0	0	3	0
5.5	เงินทุนส่วนตัวของเจ้าของกิจการ	0	0	0	0	0
5.6	เงินทุนจากธนาคารพาณิชย์	0	0	0	3	0
5.7	เงินทุนจากสถาบันการเงินอื่น	0	0	0	0	0

ตารางที่ ข15 จำนวนผู้ลงความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การจ้างเหมาแทนการจ้าง
รายวันทำให้ได้ผลงานคุ้มกับค่าแรง ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป (ต่อ)

จำนวนผู้ลงความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การจ้างเหมาแทนการจ้างรายวันทำให้ได้ผล งานคุ้มกับค่าแรง ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป						
ลำดับ ที่	ประเภทของข้อมูลทั่วไป	ผู้ลงความเห็น ตามระดับ				
		1	2	3	4	5
6	ประเภทของงานก่อสร้าง(เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)					
6.1	ทำงานก่อสร้างทั้ง 3 ประเภท	0	0	3	2	2
6.2	งานอาคาร เช่น อาคารพาณิชย์ อาคารที่พักอาศัย อาคารเรียน โรงงาน อุตสาหกรรมขนาดเล็กและงานทางหลวง เช่น ถนน สะพาน รั้ว	0	0	2	7	2
6.3	งานอาคาร เช่น อาคารพาณิชย์ อาคารที่พักอาศัย อาคารเรียน โรงงาน อุตสาหกรรมขนาดเล็กและงานก่อสร้างขนาดใหญ่ เช่น งานเดินท่อน้ำ และท่อระบายน้ำเสียโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่	0	0	0	0	0
6.4	งานทางหลวง เช่น ถนน สะพาน รั้ว และ งานก่อสร้างขนาดใหญ่ เช่น งานเดินท่อน้ำและท่อระบายน้ำเสียโรงงานอุตสาหกรรมขนาด ใหญ่	0	0	0	0	0
6.5	งานอาคาร เช่น อาคารพาณิชย์ อาคารที่พักอาศัย อาคารเรียน โรงงาน อุตสาหกรรมขนาดเล็ก	0	0	4	4	3
6.6	งานทางหลวง เช่น ถนน สะพาน รั้ว	0	0	0	0	1
6.7	งานก่อสร้างขนาดใหญ่ เช่น งานเดินท่อน้ำและท่อระบายน้ำเสีย โรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่	0	0	0	0	0
7	จำนวนพนักงานในบริษัท					
7.1	น้อยกว่า 50 คน	0	0	5	4	0
7.2	50 – 100 คน	0	0	3	7	6
7.3	มากกว่า 100 คน	0	0	1	2	2

ตารางที่ ข16 จำนวนผู้ลงความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การจ้างแรงงานต่างด้าวที่สามารถจ่ายค่าแรงได้ในอัตราที่ถูกกว่ารัฐบาลกำหนดทดแทน ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป

จำนวนผู้ลงความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การจ้างแรงงานต่างด้าวที่สามารถจ่ายค่าแรงได้ในอัตราที่ถูกกว่ารัฐบาลกำหนดทดแทน ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป						
ลำดับ ที่	ประเภทของข้อมูลทั่วไป	ผู้ลงความเห็น ตามระดับ				
		1	2	3	4	5
1	วุฒิการศึกษาของผู้บริหาร					
1.1	ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	0	0	0	3	3
1.2	ระดับปริญญาตรี	0	0	2	8	8
1.3	สูงกว่าระดับปริญญาตรี	0	0	0	2	4
2	ประสบการณ์การทำงานก่อสร้างของผู้บริหาร					
2.1	1 – 3 ปี	0	0	0	0	0
2.2	4 – 5 ปี	0	0	0	1	1
2.3	6 – 10 ปี	0	0	2	3	3
2.4	11 – 20 ปี	0	0	0	6	9
2.5	มากกว่า 20 ปี	0	0	0	3	2
3	ระยะเวลาในการดำเนินการของบริษัท					
3.1	1 – 5 ปี	0	0	0	1	1
3.2	6 – 10 ปี	0	0	0	4	7
3.3	11 – 15 ปี	0	0	0	3	2
3.4	16 – 20 ปี	0	0	1	4	2
3.5	มากกว่า 20 ปี	0	0	1	1	3

ตารางที่ ข16 จำนวนผู้ลงความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การจ้างแรงงานต่างด้าวที่สามารถจ่ายค่าแรงได้ในอัตราที่ถูกกว่ารัฐบาลกำหนดทดแทน ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป (ต่อ)

จำนวนผู้ลงความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การจ้างแรงงานต่างด้าวที่สามารถจ่ายค่าแรงได้ในอัตราที่ถูกกว่ารัฐบาลกำหนดทดแทน ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป						
ลำดับ ที่	ประเภทของข้อมูลทั่วไป	ผู้ลงความเห็น ตามระดับ				
		1	2	3	4	5
4	เงินลงทุนในปัจจุบัน(เงินทุนจดทะเบียนบริษัท)					
4.1	น้อยกว่า 1 ล้านบาท	0	0	0	0	0
4.2	1 – 5 ล้านบาท	0	0	0	2	0
4.3	6 – 10 ล้านบาท	0	0	0	1	4
4.4	11 – 15 ล้านบาท	0	0	1	3	4
4.5	16 – 20 ล้านบาท	0	0	1	4	2
4.6	มากกว่า 20 ล้านบาท	0	0	0	3	5
5	แหล่งเงินทุนที่ใช้ในกิจการ(เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)					
5.1	ใช้แหล่งเงินทุนทั้ง 3 แหล่ง	0	0	1	7	8
5.2	เงินทุนส่วนตัวของเจ้าของกิจการและธนาคารพาณิชย์	0	0	0	4	4
5.3	เงินทุนส่วนตัวของเจ้าของกิจการและสถาบันการเงินอื่น	0	0	0	0	0
5.4	เงินทุนจากธนาคารพาณิชย์และสถาบันการเงินอื่น	0	0	0	1	2
5.5	เงินทุนส่วนตัวของเจ้าของกิจการ	0	0	0	0	0
5.6	เงินทุนจากธนาคารพาณิชย์	0	0	1	1	1
5.7	เงินทุนจากสถาบันการเงินอื่น	0	0	0	0	0

ตารางที่ ข16 จำนวนผู้ลงความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การจ้างแรงงานต่างด้าวที่สามารถจ่ายค่าแรงได้ในอัตราที่ถูกกว่ารัฐบาลกำหนดทดแทน ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป (ต่อ)

จำนวนผู้ลงความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การจ้างแรงงานต่างด้าวที่สามารถจ่ายค่าแรงได้ในอัตราที่ถูกกว่ารัฐบาลกำหนดทดแทน ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป						
ลำดับ ที่	ประเภทของข้อมูลทั่วไป	ผู้ลงความเห็น ตามระดับ				
		1	2	3	4	5
6	ประเภทของงานก่อสร้าง(เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)					
6.1	ทำงานก่อสร้างทั้ง 3 ประเภท	0	0	0	3	4
6.2	งานอาคาร เช่น อาคารพาณิชย์ อาคารที่พักอาศัย อาคารเรียนโรงงาน อุตสาหกรรมขนาดเล็กและงานทางหลวง เช่น ถนน สะพาน รั้ว	0	0	1	6	4
6.3	งานอาคาร เช่น อาคารพาณิชย์ อาคารที่พักอาศัย อาคารเรียนโรงงาน อุตสาหกรรมขนาดเล็กและงานก่อสร้างขนาดใหญ่ เช่น งานเดินท่อน้ำ และท่อระบายน้ำเสียโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่	0	0	0	0	0
6.4	งานทางหลวง เช่น ถนน สะพาน รั้ว และ งานก่อสร้างขนาดใหญ่ เช่น งานเดินท่อน้ำและท่อระบายน้ำเสียโรงงานอุตสาหกรรมขนาด ใหญ่	0	0	0	0	0
6.5	งานอาคาร เช่น อาคารพาณิชย์ อาคารที่พักอาศัย อาคารเรียนโรงงาน อุตสาหกรรมขนาดเล็ก	0	0	1	4	6
6.6	งานทางหลวง เช่น ถนน สะพาน รั้ว	0	0	0	0	1
6.7	งานก่อสร้างขนาดใหญ่ เช่น งานเดินท่อน้ำและท่อระบายน้ำเสีย โรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่	0	0	0	0	0
7	จำนวนพนักงานในบริษัท					
7.1	น้อยกว่า 50 คน	0	0	0	4	5
7.2	50 – 100 คน	0	0	1	9	6
7.3	มากกว่า 100 คน	0	0	1	0	4

ตารางที่ ข17 จำนวนผู้ลงความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การปรับเปลี่ยนอัตราค่ารับเหมางานก่อสร้างเพื่อชดเชยค่าใช้จ่ายในเรื่องของต้นทุนค่าแรงที่เพิ่มมากขึ้น ในแต่ละระดับ แบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป

จำนวนผู้ลงความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การปรับเปลี่ยนอัตราค่ารับเหมางานก่อสร้างเพื่อชดเชยค่าใช้จ่ายในเรื่องของต้นทุนค่าแรงที่เพิ่มมากขึ้น ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป						
ลำดับ ที่	ประเภทของข้อมูลทั่วไป	ผู้ลงความเห็น ตามระดับ				
		1	2	3	4	5
1	วุฒิการศึกษาของผู้บริหาร					
1.1	ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	0	0	0	1	5
1.2	ระดับปริญญาตรี	0	0	0	6	2
1.3	สูงกว่าระดับปริญญาตรี	0	0	1	1	4
2	ประสบการณ์การทำงานก่อสร้างของผู้บริหาร					
2.1	1 – 3 ปี	0	0	0	0	0
2.2	4 – 5 ปี	0	0	0	0	2
2.3	6 – 10 ปี	0	0	0	3	5
2.4	11 – 20 ปี	0	0	1	4	0
2.5	มากกว่า 20 ปี	0	0	0	1	4
3	ระยะเวลาในการดำเนินงานของบริษัท					
3.1	1 – 5 ปี	0	0	0	0	2
3.2	6 – 10 ปี	0	0	1	4	6
3.3	11 – 15 ปี	0	0	0	0	5
3.4	16 – 20 ปี	0	0	0	2	5
3.5	มากกว่า 20 ปี	0	0	0	2	3

ตารางที่ ข17 จำนวนผู้ลงความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การปรับเปลี่ยนอัตราค่ารับเหมางานก่อสร้างเพื่อชดเชยค่าใช้จ่ายในเรื่องของต้นทุนค่าแรงที่เพิ่มมากขึ้น ในแต่ละระดับ แบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป(ต่อ)

จำนวนผู้ลงความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การปรับเปลี่ยนอัตราค่ารับเหมางานก่อสร้างเพื่อชดเชยค่าใช้จ่ายในเรื่องของต้นทุนค่าแรงที่เพิ่มมากขึ้น ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป						
ลำดับ ที่	ประเภทของข้อมูลทั่วไป	ผู้ลงความเห็น ตามระดับ				
		1	2	3	4	5
4	เงินลงทุนในปัจจุบัน(เงินทุนจดทะเบียนบริษัท)					
4.1	น้อยกว่า 1 ล้าน	0	0	0	0	0
4.2	1 – 5 ล้าน	0	0	0	0	2
4.3	6 – 10 ล้าน	0	0	0	2	3
4.4	11 – 15 ล้าน	0	0	0	4	4
4.5	16 – 20 ล้าน	0	0	1	1	5
4.6	มากกว่า 20 ล้าน	0	0	0	1	7
5	แหล่งเงินทุนที่ใช้ในกิจการ(เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)					
5.1	ใช้แหล่งเงินทุนทั้ง 3 แหล่ง	0	0	0	4	2
5.2	เงินทุนส่วนตัวของเจ้าของกิจการและธนาคารพาณิชย์	0	0	1	2	5
5.3	เงินทุนส่วนตัวของเจ้าของกิจการและสถาบันการเงินอื่น	0	0	0	0	0
5.4	เงินทุนจากธนาคารพาณิชย์และสถาบันการเงินอื่น	0	0	0	2	1
5.5	เงินทุนส่วนตัวของเจ้าของกิจการ	0	0	0	0	0
5.6	เงินทุนจากธนาคารพาณิชย์	0	0	0	0	3
5.7	เงินทุนจากสถาบันการเงินอื่น	0	0	0	0	0

ตารางที่ ข17 จำนวนผู้ลงความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การปรับเปลี่ยนอัตราค่ารับเหมางานก่อสร้างเพื่อชดเชยค่าใช้จ่ายในเรื่องของต้นทุนค่าแรงที่เพิ่มมากขึ้น ในแต่ละระดับ แบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป(ต่อ)

จำนวนผู้ลงความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การปรับเปลี่ยนอัตราค่ารับเหมางานก่อสร้างเพื่อชดเชยค่าใช้จ่ายในเรื่องของต้นทุนค่าแรงที่เพิ่มมากขึ้น ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป						
ลำดับ ที่	ประเภทของข้อมูลทั่วไป	ผู้ลงความเห็น ตามระดับ				
		1	2	3	4	5
6	ประเภทของงานก่อสร้าง(เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)					
6.1	ทำงานก่อสร้างทั้ง 3 ประเภท	0	0	0	0	7
6.2	งานอาคาร เช่น อาคารพาณิชย์ อาคารที่พักอาศัย อาคารเรียนโรงงาน อุตสาหกรรมขนาดเล็กและงานทางหลวง เช่น ถนน สะพาน รั้ว	0	0	0	5	6
6.3	งานอาคาร เช่น อาคารพาณิชย์ อาคารที่พักอาศัย อาคารเรียนโรงงาน อุตสาหกรรมขนาดเล็กและงานก่อสร้างขนาดใหญ่ เช่น งานเดินท่อน้ำ และท่อระบายน้ำเสียโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่	0	0	0	0	0
6.4	งานทางหลวง เช่น ถนน สะพาน รั้ว และ งานก่อสร้างขนาดใหญ่ เช่น งานเดินท่อน้ำและท่อระบายน้ำเสียโรงงานอุตสาหกรรมขนาด ใหญ่	0	0	0	0	0
6.5	งานอาคาร เช่น อาคารพาณิชย์ อาคารที่พักอาศัย อาคารเรียนโรงงาน อุตสาหกรรมขนาดเล็ก	0	0	1	2	8
6.6	งานทางหลวง เช่น ถนน สะพาน รั้ว	0	0	0	1	0
6.7	งานก่อสร้างขนาดใหญ่ เช่น งานเดินท่อน้ำและท่อระบายน้ำเสีย โรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่	0	0	0	0	0
7	จำนวนพนักงานในบริษัท					
7.1	น้อยกว่า 50 คน	0	0	0	1	8
7.2	50 – 100 คน	0	0	1	6	9
7.3	มากกว่า 100 คน	0	0	0	1	4

ตารางที่ ข18 จำนวนผู้ลงความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การพัฒนาคุณภาพงานก่อสร้างและบริการเพื่อเพิ่มยอดขายให้ได้มากกว่าเดิม ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป

จำนวนผู้ลงความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การพัฒนาคุณภาพงานก่อสร้างและบริการเพื่อเพิ่มยอดขายให้ได้มากกว่าเดิม ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป						
ลำดับ ที่	ประเภทของข้อมูลทั่วไป	ผู้ลงความเห็น ตามระดับ				
		1	2	3	4	5
1	วุฒิการศึกษาของผู้บริหาร					
1.1	ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	0	0	0	3	3
1.2	ระดับปริญญาตรี	0	0	0	6	2
1.3	สูงกว่าระดับปริญญาตรี	0	0	0	2	4
2	ประสบการณ์การทำงานก่อสร้างของผู้บริหาร					
2.1	1 – 3 ปี	0	0	0	0	0
2.2	4 – 5 ปี	0	0	0	2	0
2.3	6 – 10 ปี	0	0	0	3	5
2.4	11 – 20 ปี	0	0	0	5	0
2.5	มากกว่า 20 ปี	0	0	0	1	4
3	ระยะเวลาในการดำเนินกิจการของบริษัท					
3.1	1 – 5 ปี	0	0	0	0	2
3.2	6 – 10 ปี	0	0	0	5	6
3.3	11 – 15 ปี	0	0	0	1	4
3.4	16 – 20 ปี	0	0	0	3	4
3.5	มากกว่า 20 ปี	0	0	0	2	3

ตารางที่ ข18 จำนวนผู้ลงความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การพัฒนาคุณภาพงานก่อสร้างและบริการเพื่อเพิ่มยอดขายให้ได้มากกว่าเดิม ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป (ต่อ)

จำนวนผู้ลงความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การพัฒนาคุณภาพงานก่อสร้างและบริการเพื่อเพิ่มยอดขายให้ได้มากกว่าเดิม ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป						
ลำดับ ที่	ประเภทของข้อมูลทั่วไป	ผู้ลงความเห็น ตามระดับ				
		1	2	3	4	5
4	เงินลงทุนในปัจจุบัน(เงินทุนจดทะเบียนบริษัท)					
4.1	น้อยกว่า 1 ล้านบาท	0	0	0	0	0
4.2	1 – 5 ล้านบาท	0	0	0	1	1
4.3	6 – 10 ล้านบาท	0	0	0	4	1
4.4	11 – 15 ล้านบาท	0	0	0	2	6
4.5	16 – 20 ล้านบาท	0	0	0	2	5
4.6	มากกว่า 20 ล้านบาท	0	0	0	2	6
5	แหล่งเงินทุนที่ใช้ในกิจการ(เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)					
5.1	ใช้แหล่งเงินทุนทั้ง 3 แหล่ง	0	0	0	7	9
5.2	เงินทุนส่วนตัวของเจ้าของกิจการและธนาคารพาณิชย์	0	0	0	2	6
5.3	เงินทุนส่วนตัวของเจ้าของกิจการและสถาบันการเงินอื่น	0	0	0	0	0
5.4	เงินทุนจากธนาคารพาณิชย์และสถาบันการเงินอื่น	0	0	0	1	2
5.5	เงินทุนส่วนตัวของเจ้าของกิจการ	0	0	0	0	0
5.6	เงินทุนจากธนาคารพาณิชย์	0	0	0	1	2
5.7	เงินทุนจากสถาบันการเงินอื่น	0	0	0	0	0

ตารางที่ ข18 จำนวนผู้ลงความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การพัฒนาคุณภาพงานก่อสร้างและบริการเพื่อเพิ่มยอดขายให้ได้มากกว่าเดิม ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป (ต่อ)

จำนวนผู้ลงความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การพัฒนาคุณภาพงานก่อสร้างและบริการเพื่อเพิ่มยอดขายให้ได้มากกว่าเดิม ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป						
ลำดับ ที่	ประเภทของข้อมูลทั่วไป	ผู้ลงความเห็น ตามระดับ				
		1	2	3	4	5
6	ประเภทของงานก่อสร้าง(เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)					
6.1	ทำงานก่อสร้างทั้ง 3 ประเภท	0	0	0	1	6
6.2	งานอาคาร เช่น อาคารพาณิชย์ อาคารที่พักอาศัย อาคารเรียนโรงงาน อุตสาหกรรมขนาดเล็กและงานทางหลวง เช่น ถนน สะพาน รั้ว	0	0	0	2	9
6.3	งานอาคาร เช่น อาคารพาณิชย์ อาคารที่พักอาศัย อาคารเรียนโรงงาน อุตสาหกรรมขนาดเล็กและงานก่อสร้างขนาดใหญ่ เช่น งานเดินท่อน้ำ และท่อระบายน้ำเสียโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่	0	0	0	0	0
6.4	งานทางหลวง เช่น ถนน สะพาน รั้ว และ งานก่อสร้างขนาดใหญ่ เช่น งานเดินท่อน้ำและท่อระบายน้ำเสียโรงงานอุตสาหกรรมขนาด ใหญ่	0	0	0	0	0
6.5	งานอาคาร เช่น อาคารพาณิชย์ อาคารที่พักอาศัย อาคารเรียนโรงงาน อุตสาหกรรมขนาดเล็ก	0	0	0	7	4
6.6	งานทางหลวง เช่น ถนน สะพาน รั้ว	0	0	0	1	0
6.7	งานก่อสร้างขนาดใหญ่ เช่น งานเดินท่อน้ำและท่อระบายน้ำเสีย โรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่	0	0	0	0	0
7	จำนวนพนักงานในบริษัท					
7.1	น้อยกว่า 50 คน	0	0	0	3	6
7.2	50 – 100 คน	0	0	0	6	0
7.3	มากกว่า 100 คน	0	0	0	2	3

ตารางที่ ข19 จำนวนผู้ลงความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การบริหารสินค้าคงคลัง สต็อก สินค้าหรือวัตถุดิบต่าง ๆ ที่จำเป็นในขณะที่ยังมีราคาไม่สูงมากนัก ในแต่ละระดับ แบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป

จำนวนผู้ลงความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การบริหารสินค้าคงคลัง สต็อก สินค้าหรือวัตถุดิบต่าง ๆ ที่จำเป็นในขณะที่ยังมีราคาไม่สูงมากนัก ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป						
ลำดับ ที่	ประเภทของข้อมูลทั่วไป	ผู้ลงความเห็น ตามระดับ				
		1	2	3	4	5
1	วุฒิการศึกษาของผู้บริหาร					
1.1	ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	0	0	0	2	4
1.2	ระดับปริญญาตรี	0	0	2	0	6
1.3	สูงกว่าระดับปริญญาตรี	0	0	1	2	3
2	ประสบการณ์การทำงานก่อสร้างของผู้บริหาร					
2.1	1 – 3 ปี	0	0	0	0	0
2.2	4 – 5 ปี	0	0	0	1	1
2.3	6 – 10 ปี	0	0	0	2	6
2.4	11 – 20 ปี	0	0	2	1	2
2.5	มากกว่า 20 ปี	0	0	1	0	4
3	ระยะเวลาในการดำเนินงานกิจการของบริษัท					
3.1	1 – 5 ปี	0	0	0	1	1
3.2	6 – 10 ปี	0	0	0	9	2
3.3	11 – 15 ปี	0	0	1	1	3
3.4	16 – 20 ปี	0	0	1	0	6
3.5	มากกว่า 20 ปี	0	0	1	3	1

ตารางที่ ข19 จำนวนผู้ลงความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การบริหารสินค้าคงคลัง สต็อก
สินค้าหรือวัตถุดิบต่าง ๆ ที่จำเป็นในขณะที่ยังมีราคาไม่สูงมากนัก ในแต่ละระดับ
แบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป (ต่อ)

จำนวนผู้ลงความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การบริหารสินค้าคงคลัง สต็อก สินค้าหรือ วัตถุดิบต่าง ๆ ที่จำเป็นในขณะที่ยังมีราคาไม่สูงมากนัก ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป						
ลำดับ ที่	ประเภทของข้อมูลทั่วไป	ผู้ลงความเห็น ตามระดับ				
		1	2	3	4	5
4	เงินลงทุนในปัจจุบัน(เงินทุนจดทะเบียนบริษัท)					
4.1	น้อยกว่า 1 ล้านบาท	0	0	0	0	0
4.2	1 – 5 ล้านบาท	0	0	0	0	2
4.3	6 – 10 ล้านบาท	0	0	0	3	2
4.4	11 – 15 ล้านบาท	0	0	1	4	3
4.5	16 – 20 ล้านบาท	0	0	0	3	4
4.6	มากกว่า 20 ล้านบาท	0	0	2	4	2
5	แหล่งเงินทุนที่ใช้ในกิจการ(เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)					
5.1	ใช้แหล่งเงินทุนทั้ง 3 แหล่ง	0	0	1	6	9
5.2	เงินทุนส่วนตัวของเจ้าของกิจการและธนาคารพาณิชย์	0	0	2	5	1
5.3	เงินทุนส่วนตัวของเจ้าของกิจการและสถาบันการเงินอื่น	0	0	0	0	0
5.4	เงินทุนจากธนาคารพาณิชย์และสถาบันการเงินอื่น	0	0	0	1	2
5.5	เงินทุนส่วนตัวของเจ้าของกิจการ	0	0	0	0	0
5.6	เงินทุนจากธนาคารพาณิชย์	0	0	0	2	1
5.7	เงินทุนจากสถาบันการเงินอื่น	0	0	0	0	0

ตารางที่ ข19 จำนวนผู้ลงความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การบริหารสินค้าคงคลัง สต็อก
สินค้าหรือวัตถุดิบต่าง ๆ ที่จำเป็นในขณะที่ยังมีราคาไม่สูงมากนัก ในแต่ละระดับ
แบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป (ต่อ)

จำนวนผู้ลงความเห็นสำหรับแนวทางการปรับตัวโดย การบริหารสินค้าคงคลัง สต็อก สินค้าหรือ วัตถุดิบต่าง ๆ ที่จำเป็นในขณะที่ยังมีราคาไม่สูงมากนัก ในแต่ละระดับแบ่งแยกตามข้อมูลทั่วไป						
ลำดับ ที่	ประเภทของข้อมูลทั่วไป	ผู้ลงความเห็น ตามระดับ				
		1	2	3	4	5
6	ประเภทของงานก่อสร้าง(เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)					
6.1	ทำงานก่อสร้างทั้ง 3 ประเภท	0	0	0	4	3
6.2	งานอาคาร เช่น อาคารพาณิชย์ อาคารที่พักอาศัย อาคารเรียนโรงงาน อุตสาหกรรมขนาดเล็กและงานทางหลวง เช่น ถนน สะพาน รั้ว	0	0	3	3	5
6.3	งานอาคาร เช่น อาคารพาณิชย์ อาคารที่พักอาศัย อาคารเรียนโรงงาน อุตสาหกรรมขนาดเล็กและงานก่อสร้างขนาดใหญ่ เช่น งานเดินท่อน้ำ และท่อระบายน้ำเสียโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่	0	0	0	0	0
6.4	งานทางหลวง เช่น ถนน สะพาน รั้ว และ งานก่อสร้างขนาดใหญ่ เช่น งานเดินท่อน้ำและท่อระบายน้ำเสียโรงงานอุตสาหกรรมขนาด ใหญ่	0	0	0	0	0
6.5	งานอาคาร เช่น อาคารพาณิชย์ อาคารที่พักอาศัย อาคารเรียนโรงงาน อุตสาหกรรมขนาดเล็ก	0	0	0	6	5
6.6	งานทางหลวง เช่น ถนน สะพาน รั้ว	0	0	0	1	0
6.7	งานก่อสร้างขนาดใหญ่ เช่น งานเดินท่อน้ำและท่อระบายน้ำเสีย โรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่	0	0	0	0	0
7	จำนวนพนักงานในบริษัท					
7.1	น้อยกว่า 50 คน	0	0	1	4	4
7.2	50 – 100 คน	0	0	2	7	7
7.3	มากกว่า 100 คน	0	0	0	3	2

ภาคผนวก ค

บทความวิชาการที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

รายชื่อบทความวิชาการที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่

อาทิตย์ มาสิงห์ และวชรภูมิ เบญจโอฬาร (2555) การสำรวจความคิดเห็นของบริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาดกลางและย่อมในกรุงเทพมหานครต่ออัตราค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท. การประชุมวิศวกรรมโยธาแห่งชาติ ครั้งที่ 18 (The 18th National Convention on Civil Engineering), โรงแรมดิเอ็มเพรส จังหวัดเชียงใหม่. 8-10 พฤษภาคม 2556. CEM125 - CEM130



การสำรวจความคิดเห็นของบริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาดกลางและย่อมในกรุงเทพมหานครต่อ
อัตราค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท

An opinion survey of small and medium sized construction companies in Bangkok
on the 300 baht minimum wage

อาทิตย์ มาสิงห์¹ วรภูมิ เบญจโอฬาร²

^{1,2} สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี อ.เมือง จ.นครราชสีมา 30000

E-mail: ¹arhit.marsing@gmail.com, ²vacharapoom@sut.ac.th

บทคัดย่อ

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำถูกปรับขึ้นเป็น 300 บาท เมื่อวันที่ 1 เมษายน 2555 ใน 7 จังหวัดนำร่องและทั่วประเทศในวันที่ 1 มกราคม 2556 ส่งผลให้ต้นทุนค่าแรงงานของบริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาดกลางและย่อมสูงขึ้น เกิดปัญหาในการบริหารจัดการต้นทุนของโครงการและความคุ้มค่าในการลงทุนลดลง การศึกษานี้ได้ทำการสำรวจความคิดเห็นของผู้บริหารบริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาดกลางและย่อมในกรุงเทพฯ จำนวน 30 บริษัท ถึงผลกระทบจากนโยบายค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท ในด้านต่างๆ แบ่งเป็น ประการแรกระดับผลกระทบต่อดัชนีต้นทุนรวมและการตัดสินใจเลิกกิจการของบริษัทฯ ประการที่สองความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไป กับความสามารถในการปรับตัวของบริษัทฯ ประการที่สามแนวทางการปรับตัวที่เหมาะสมของบริษัทฯ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสำหรับการเก็บข้อมูล ผลการวิจัยพบว่าผลกระทบการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำทำให้ต้นทุนรวมของบริษัทเพิ่มขึ้นอยู่ในระดับมาก ส่วนการตัดสินใจเลิกกิจการอยู่ในระดับน้อย ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปของบริษัทฯ กับความสามารถในการปรับตัว พบว่าผู้บริหารบริษัทฯ ที่มีข้อมูลทั่วไปแตกต่างกันมีความเห็นไม่แตกต่างกัน โดยเห็นว่าวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ของผู้บริหารมีผลต่อการปรับตัวของบริษัทฯ ในระดับมาก ระยะเวลาดำเนินกิจการ, แหล่งเงินทุนและจำนวนพนักงานของบริษัทฯ มีผลต่อการปรับตัวของบริษัทฯ ในระดับมาก ส่วนทุนจดทะเบียนและประเภทงานก่อสร้างมีผลต่อการปรับตัวของบริษัทฯ ในระดับปานกลาง และแนวทางการปรับตัวที่เลือกใช้คือ การปรับเพิ่มราคางานรับเหมาก่อสร้างเพื่อชดเชยต้นทุนค่าแรงที่เพิ่มมากขึ้นและการพัฒนาคุณภาพงานก่อสร้างและบริการเพื่อเพิ่มยอดขายให้ได้มากกว่าเดิม ผลการวิจัยที่ได้สามารถนำไปใช้เป็นฐานข้อมูล ในการรวมกลุ่ม เพื่อพัฒนาและให้ความร่วมมือหรือเจรจาต่อรองในด้านต่างๆ ต่อองค์กรหรือบุคคลผู้เกี่ยวข้องได้

Abstract

The minimum wage was raised to 300 baht on April 1, 2555 in seven pilot provinces and across the country on January 1, 2556. This increases labor costs of small and medium construction companies. Therefore, this study initiated an opinion survey of executives of 30 small and medium-sized construction companies in Bangkok on the 300 baht minimum wage. Three questioning issues are: the impact levels on the total cost and the dissolution of the companies; the relationships between the company's general attributions and the adaptability; and the adjustment approaches. Questionnaires were used as a

data collection tool. The results showed that the impact on the total cost is high and the decision to dissolution is at a low level. The managements of different company's general attributions have similar opinions on the adaptabilities. They noted that the qualifications and experiences of the managements are the most important attributions to the adjustment. Period of operation, sources of funding and the number of employees are very important. The type of construction and the issued capital are moderate important. Finally, the managements have suggested the suitable adjustment approaches as increasing the construction price to compensate the higher labor cost, and improvement the quality and service for expansion the margins. The results can be used as a database to founded association for developing and cooperation or compromising in all aspects to the organization or persons whom concerned.

Keywords: Small and Medium Sized Construction Company Labor Cost- , Minimum Wage 300 Baht

1. บทนำ

ประเทศไทยเริ่มใช้ระบบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในปี พ.ศ.2515 ตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ.2515 มีผลบังคับใช้ครั้งแรกในปี พ.ศ. 2516 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำอยู่ที่ 12 บาทต่อวัน โดยจำกัดพื้นที่ใช้งานเฉพาะในเขตกรุงเทพฯ สมุทรปราการ นนทบุรี และ ปทุมธานี ต่อมามีการขยายพื้นที่บังคับใช้ทั่วประเทศในปี พ.ศ. 2517 แต่ยังเป็นระบบอัตราเดียวทั้งประเทศ จนกระทั่งเดือนธันวาคม พ.ศ. 2544 จึงได้มีการเปลี่ยนเป็นระบบอัตราค่าจ้างตามพื้นที่จังหวัด อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท เกิดขึ้นจากนโยบายช่วงหาเสียงของรัฐบาลชุดปัจจุบัน ซึ่งถูกวิพากษ์วิจารณ์ถึงผลกระทบที่ยากจะตามมาอย่างมาก เนื่องจากมีอัตราค่าจ้างที่เพิ่มสูงขึ้นและสูงที่สุดในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา โดยนโยบายนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2555 ใน 7 จังหวัดนำร่องและทั่วประเทศในวันที่ 1 มกราคม 2556 นโยบายดังกล่าวส่งผลให้ต้นทุนแรงงานในทุกภาคส่วนของประเทศสูงขึ้น บริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาดกลางและขนาดย่อมในกรุงเทพฯ เช่นเดียวกัน มีต้นทุนค่าแรงสูงขึ้น มีปัญหาในการบริหารจัดการต้นทุนมากขึ้นและความคุ้มค่าในการลงทุนมีแนวโน้มลดลง จากปัญหาที่เกิดขึ้นจึงมีคำถามที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า การขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำนั้น ส่งผลกระทบต่อบริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาดกลางและขนาดย่อมในกรุงเทพมหานครตามความเห็นของผู้บริหารบริษัทฯ โดยมุ่งเน้นไปที่ หัวข้อต่อไปนี้คือ 1. ต้นทุนรวมและการตัดสินใจเลิกกิจการของบริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาดกลางและขนาดย่อมในกรุงเทพฯ อยู่ในระดับใด 2. ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปของบริษัท

ๆ กับความสามารถในการปรับตัวเพื่อให้กิจการมีผลกำไรเท่าเดิมเป็นอย่างไร 3.บริษัทฯ มีความเห็นควรให้แนวทางการปรับตัวใด หลังจากได้รับผลกระทบจากการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งผลการศึกษาที่ได้จะเป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่สำคัญสำหรับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทความนี้ได้ทำการศึกษาค้นคว้าจากตำรา และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วยงานวิจัยเกี่ยวกับแนวความคิดทฤษฎีเกี่ยวกับผลกระทบ แนวคิดเกี่ยวกับค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวความคิดทฤษฎีเกี่ยวกับผลกระทบ

ผลกระทบของนโยบายใด นโยบายหนึ่ง หมายถึง ผลทั้งหมดที่เกิดขึ้นจากการดำเนินนโยบายนั้น [1] แบ่งผลกระทบได้เป็นประเภทต่าง ๆ ดังนี้คือ การแบ่งผลกระทบตามแง่มุมเนื้อหา อาจแบ่งออกได้เป็นผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจสังคม การเมือง การบริหาร สิ่งแวดล้อมและกายภาพ และการแบ่งผลกระทบตามแง่มุมของความเป็นจริงที่เกิดขึ้น (reality)

การแบ่งตามแง่มุมของทิศทางที่กระทบ อาจแบ่งออกได้เป็นผลกระทบทางตรง (direction impact) ผลกระทบทางอ้อม (indirect impact) การแบ่งตามแง่มุมของคุณค่าของผลกระทบ อาจแบ่งออกได้เป็นผลกระทบในเชิงบวก (positive impact) หมายถึง ผลกระทบที่เป็นสิ่งที่ดีปรารถนา และผลกระทบในเชิงลบ (negative impact) หมายถึง ผลกระทบที่ไม่เป็นสิ่งที่ปรารถนา [2]

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ

คำว่า "ค่าจ้าง" ได้มีความหมายแตกต่างกันไว้หลายประการ เช่น "ค่าจ้าง" (wage) หมายถึงสิ่งที่จ่ายตอบแทนให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งทำงานหรือให้บริการแก่นายจ้าง ซึ่งหมายความทางวิชาการได้ครอบคลุมถึงผู้ที่ทำงานเป็นผู้บริหาร หรือผู้ใช้วิชาชีพด้วย [3] แต่บางท่านได้ให้ข้อคิดว่า ควรจะเรียกค่าตอบแทนดังกล่าวว่า "เงินเดือน" (salary) ซึ่งปกติแล้ว คำว่า "ค่าจ้าง" นี้จะจ่ายตอบแทนให้แก่ผู้ทำงานทั้งที่เป็นผู้ไร้ฝีมือ (unskilled labour) กึ่งฝีมือ (semi-skilled labour) และผู้มีฝีมือ (skilled labour) สำหรับสิ่งที่จ่ายให้แก่ผู้บริหารและผู้ใช้วิชาชีพ (white-collar employees และ professionals) มักจะเรียกว่าเงินเดือน [4]

2.3 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลกระทบของการเพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำจากระดับปัจจุบันที่เฉลี่ยทั่วประเทศ 177 บาทต่อวันเป็น 300 บาทต่อวันทั่วประเทศ สาเหตุที่เลือกการปรับเพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 300 บาทเป็นกรณีศึกษา เนื่องจากประเด็นดังกล่าวมีการกล่าวขานกันมากในขณะนี้ เพราะตัวเลข 300 บาทมาจากนโยบายของรัฐบาลชุดปัจจุบันในช่วงหาเสียง และหลังจากที่ได้รับการเลือกตั้งเข้ามาเป็นรัฐบาลก็จำเป็นต้องขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าว โดยมีฝ่ายที่เห็นด้วยและยังไม่เห็นด้วยในการที่จะปรับค่าจ้างขั้นต่ำนี้เคยเป็น 300 บาท ฝ่ายที่เห็นด้วยคือกลุ่มลูกจ้างที่จะได้ประโยชน์ เพราะปัจจุบันค่าแรงรายวันต่ำมากจนแทบจะไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพอย่างมีคุณภาพ โดยเฉพาะหากแรงงานต้องมีการเสียค่าคนในครอบครัว ส่วนฝ่ายที่ไม่ค่อยจะเห็นด้วยก็คงเป็นนายจ้าง เพราะการเพิ่มค่าแรงในครั้งนี้จะเป็นแบบก้าวกระโดด ซึ่งจะเพิ่มขึ้นทีเดียวประมาณร้อยละ 40 (คือใช้ระดับค่าจ้างขั้นต่ำกรุงเทพฯ ที่ 215 บาท

เป็นระดับอ้างอิง) ซึ่งปกติที่ผ่านมาอัตราการเพิ่มของค่าจ้างขั้นต่ำไม่เคยสูงกว่าร้อยละ 5 ดังนั้น ย่อมกระทบต่อรายจ่ายหรืออุตสาหกรรมที่จ้างแรงงานไว้มีมือจำนวนมากและหากต้นทุนการผลิตอื่นๆ ปรับตัวสูงขึ้นตามไปด้วย และที่สำคัญยังไม่ได้รับประกันว่าคุณภาพหรือฝีมือของแรงงานจะเพิ่มขึ้นและคุ้มค่ากับค่าแรงที่เพิ่มขึ้น อีกทั้งยังไม่ได้ทำการศึกษาวางอย่างจริงจังถึงผลกระทบก่อนที่จะนำนโยบายดังกล่าวมาใช้ สำหรับภาคทางการและนักวิชาการต่างมีความเห็นที่หลากหลาย และมุ่งเน้นพิจารณาผลกระทบในภาพรวมซึ่งกว้างกว่าผลกระทบต่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ส่วนการวิเคราะห์เพื่อวางแผนทางเลือก (Policy options) พบว่า หากต้องการลดผลกระทบเชิงลบของกฎขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำที่แบบก้าวกระโดดโดย Real GDP และลดอัตราเงินเฟ้อแล้ว จำเป็นต้องมีนโยบายอะไรเสริมหรือเพิ่มเติมขึ้นมากควบคู่ไปกับการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ [5]

นโยบายการปรับค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำเป็น 300 บาท/วัน ทั่วประเทศนี้จะส่งผลกระทบต่อ SMEs โดยเฉพาะในสาขาอุตสาหกรรมไม้ (เฟอร์นิเจอร์) อุตสาหกรรมสิ่งทอ เครื่องหนัง และภาคการก่อสร้าง ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีต้นทุนด้านแรงงานสูงกว่าร้อยละ 35 รวมถึงกลุ่มธุรกิจที่ใช้แรงงานเข้มข้น เช่น กลุ่มธุรกิจรับจ้างผลิต (OEM) ที่สำคัญจะส่งผลให้เกิดภาวะเงินเฟ้อและค่าครองชีพสูงขึ้น เนื่องจากผู้ประกอบการจะผลักภาระดังกล่าวให้แก่ผู้บริโภคเพื่อรักษาระดับกำไร นอกจากนี้จะเป็นการกดดันให้ผู้ประกอบการ SMEs โดยเฉพาะกลุ่มที่อยู่นอกทะเบียนนิติบุคคลซึ่งมีประมาณ 2.3 ล้านราย หันไปใช้แรงงานต่างด้าวเถื่อนเพิ่มขึ้น เพื่อหลีกเลี่ยงการจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย [5]

จากผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นดังกล่าว สสว. ได้ดำเนินการสำรวจความคิดเห็นของผู้ประกอบการ SMEs ทั้งในภาคการผลิต ภาคการค้า และภาคบริการ รวมทั้งเครือข่ายผู้ประกอบการ SMEs ทั่วประเทศเกี่ยวกับนโยบายการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำดังกล่าว พบว่า ผู้ประกอบการกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เห็นว่าหากจะต้องมีการปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำตามนโยบายรัฐบาล ควรมีการปรับขึ้นโดยพิจารณาจากค่าครองชีพตามพื้นที่หรือปรับแบบค่อยเป็นค่อยไปเป็นอัตราร้อยละ โดยกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจน และสอดคล้องกับอัตราเงินเฟ้อที่เกิดขึ้นในแต่ละปี อย่างไรก็ตาม ผู้ประกอบการส่วนใหญ่เห็นว่าอัตราค่าแรงขั้นต่ำที่สามารถปรับขึ้นได้ในพื้นที่จะอยู่ที่ประมาณ 221-250 บาท/วัน หรือปรับเพิ่มไม่เกินร้อยละ 5-10 เพื่อบรรเทาผลกระทบที่จะเกิดขึ้นจากการปรับเพิ่มค่าแรงขั้นต่ำดังกล่าว [7] มาตรการที่ผู้ประกอบการ SMEs ต้องการให้รัฐบาลช่วยเหลือมีดังนี้ 1.รัฐบาลควรมีการให้ความช่วยเหลือด้านการเงินในส่วนต่างที่กระทบต้นทุนแรงงานเพิ่ม เพื่อแก้ปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นจากผลกระทบให้ผู้บริโภค 2.ควรมีการจัดตั้งสถาบันเพื่อการทดสอบและพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเป็นกลไกในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้เพิ่มขึ้นสอดคล้องกับค่าแรงงานที่ต้องจ่ายในอัตราที่สูงขึ้น 3.ควรเพิ่มสวัสดิการส่วนอื่นให้กับแรงงานทดแทนการขึ้นค่าแรง เช่น การลดวงเงินจ่ายสมทบกองทุนประกันสังคม การให้คุปองแลกราคา ค่าไฟฟ้า 4.จัดทำคูปอง SMEs เพื่อให้ผู้ประกอบการนำไปใช้จ่ายเป็นค่าสินค้าและบริการของรัฐ 5. จัดตั้งกองทุนเพื่อช่วยยกระดับนวัตกรรมและเทคโนโลยี [8]

3. การดำเนินงานวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาดกลางและขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาดกลางและขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร จำนวน 30 บริษัท วิธีการสุ่ม

ตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Nonprobability sampling) ใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างซึ่งพิจารณาจากการตัดสินใจของผู้วิจัยเอง ลักษณะของกลุ่มที่เลือกเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย มีลักษณะคือ บริษัทฯ จดทะเบียนจัดตั้งในกรุงเทพฯ มีทุนจดทะเบียนไม่เกิน 50 ล้านบาท มีพนักงานน้อยกว่า 200 คนหรือมีสินทรัพย์ถาวรน้อยกว่า 200 ล้านบาท และเป็นสมาชิกสมาคมอุตสาหกรรมก่อสร้างไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์

3.2 สมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัยเรื่องการสำรวจความคิดเห็นของบริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาดกลางและขนาดย่อมในกรุงเทพมหานครต่ออัตราค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท มีดังนี้

สมมติฐานที่ 1. ระดับผลกระทบต่อดัชนีต้นทุนแรงงานของบริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาดกลางและขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 2. ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการปรับตัวในการดำเนินธุรกิจให้คงไว้ซึ่งกำไรเท่าเดิมหลังจากนโยบายค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาทบังคับใช้ กับข้อมูลทั่วไปของบริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาดกลางและขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 3 แนวทางการปรับตัวจากผลกระทบการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เมื่อต้นทุนค่าแรงที่เพิ่มขึ้นผู้บริหารสามารถบริหารจัดการเพื่อให้กิจการมีผลการดำเนินงานได้ผลกำไรเท่าเดิมได้

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยแบบสอบถาม 1 ชุด โดยแบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของบริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาดกลางและขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check-List) ประกอบด้วยข้อมูลส่วนต่าง ๆ ทั้งหมด 7 ข้อ ได้แก่ ภูมิการศึกษาของผู้บริหาร, ประสบการณ์ในงานก่อสร้างของผู้บริหาร, ระยะเวลาในการดำเนินกิจการ, เงินลงทุนในปัจจุบัน, แหล่งเงินทุนที่ใช้ในกิจการ, ประเภทของงานก่อสร้าง และจำนวนพนักงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบต้นทุนรวมและการตัดสินใจเลิกกิจการ ซึ่งมีทั้งหมด 2 ข้อและเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าแบ่งระดับผลกระทบเป็น 5 ระดับ คือ ระดับผลกระทบมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการปรับตัวในการดำเนินธุรกิจให้คงไว้ซึ่งกำไรเท่าเดิมกับข้อมูลทั่วไปของบริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาดกลางและขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีทั้งหมด 7 ข้อและเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าแบ่งระดับความสามารถในการปรับตัวในการดำเนินธุรกิจให้คงไว้ซึ่งกำไรเท่าเดิมเป็น 5 ระดับ คือ ระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการปรับตัวหลังจากได้รับผลกระทบต้นทุนแรงงานจากการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจากนโยบายค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท ซึ่งมีทั้งหมด 10 ข้อและเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าแบ่งระดับผลกระทบเป็น 5 ระดับ คือ ระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นอื่น ๆ เกี่ยวกับแนวทางการปรับตัวหลังจากได้รับผลกระทบต้นทุนแรงงานจากการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจาก

นโยบายค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาวิเคราะห์ข้อมูล ตรวจสอบความถูกต้อง ความครบถ้วน และนำไปวิเคราะห์ข้อมูล โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่ออธิบายข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequencies), ค่าร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean), ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation), ทำการทดสอบสมมติฐานข้อมูลทั่วไปบริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาดกลางและขนาดย่อมในกรุงเทพมหานครที่ต่างกันจะได้รับผลกระทบต้นทุนแรงงานจากนโยบายค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาทแตกต่างกัน โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ คือ F-test (One-way Analysis of Variance : One-way ANOVA)

4. ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 1 ค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างแบ่งตามประเภทของข้อมูลทั่วไป N=30

ลำดับที่	ลักษณะการแบ่งประเภทกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	วุฒิการศึกษาของผู้บริหาร		
1.1	ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	6	20
1.2	ระดับปริญญาตรี	18	60
1.3	สูงกว่าปริญญาตรี	6	20
2	ประสบการณ์การทำงานก่อสร้างของผู้บริหาร		
2.1	1-10 ปี	10	33
2.2	11-20 ปี	15	50
2.3	มากกว่า 20 ปี	5	17
3	ระยะเวลาในการดำเนินกิจการของบริษัท		
3.1	1-10 ปี	13	43
3.2	11-20 ปี	12	40
3.3	มากกว่า 20 ปี	5	17
4	เงินลงทุนในปัจจุบัน (เงินทุนจดทะเบียนบริษัท)		
4.1	1-10 ล้าน	7	23
4.2	11-20 ล้าน	15	50
4.3	มากกว่า 20 ล้าน	8	27
5	แหล่งเงินทุนที่ใช้ในกิจการ		
5.1	1.ใช้แหล่งเงินทุนส่วนตัว, ธนาคารพาณิชย์ และสถาบันการเงินอื่น ทั้ง 3 แหล่งเงินทุน	16	53
5.2	2.ใช้แหล่งเงินทุนส่วนตัวและธนาคารพาณิชย์ หรือจากธนาคารพาณิชย์และสถาบันการเงินอื่น	11	37
5.3	3.ใช้แหล่งเงินทุนจากธนาคารพาณิชย์เพียงแหล่งเดียว	3	10
6	ประเภทของงานก่อสร้าง		
6.1	1.ทำงานก่อสร้างทั้ง งานอาคาร, งานทาง และงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ทั้ง 3 ประเภท	7	23
6.2	2.ทำงานก่อสร้างอาคารและงานทาง ทั้ง 2 ประเภท	11	37

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ลำดับที่	ลักษณะการแบ่งประเภทกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
6.3	3.ทำงานก่อสร้างอาคาร หรือ งานทาง อย่างใดอย่างหนึ่งเพียงอย่างเดียว	12	40
7	จำนวนพนักงานในบริษัท		
7.1	น้อยกว่า 50 คน	9	30
7.2	50-100 คน	16	53
7.3	มากกว่า 100 คน	5	17

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลทั่วไปของบริษัทที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่จะมีผู้บริหารที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ประสบการณ์ในงานก่อสร้าง 10-20 ปี บริษัท มีระยะเวลาดำเนินงานจำนวนใกล้เคียงกัน ใน 2 ช่วง คือ 1-10 ปี และ 11-20 ปี สำหรับเงินทุนจดทะเบียนบริษัทส่วนใหญ่คือ 11-20 ล้านบาท ใช้แหล่งเงินทุนจากทั้งเงินทุนส่วนตัว, ธนาคารพาณิชย์ และ สถาบันการเงินอื่นๆ ส่วนใหญ่ทำงานอาคาร และมีพนักงานระหว่าง 50-100 คน

ข้อมูลดังกล่าวสามารถบอกถึงคุณสมบัติพื้นฐานทั่วไปของบริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาดกลางและย่อมในกรุงเทพฯ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบต้นทุนรวมและการตัดสินใจเลิกกิจการ ผลการศึกษาที่ได้เป็นผลจากการให้ความเห็นของผู้บริหารบริษัท ทั้ง 30 บริษัท

ตารางที่ 2 ผลกระทบต้นทุนรวมและการตัดสินใจเลิกกิจการ

ผลกระทบจากนโยบายขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 300 บาท	ค่า $\bar{X}$	ค่า S.D.	ระดับความคิดเห็น
การขึ้นค่าแรงขั้นต่ำทำให้ต้นทุนรวมของบริษัทเพิ่มขึ้น	3.83	0.969	มาก
การตัดสินใจเลิกกิจการเนื่องจากผลของนโยบายขึ้นค่าแรงขั้นต่ำเป็น 300 บาท	2.17	1.067	น้อย

ผู้บริหาร ส่วนใหญ่เห็นตรงกันว่า การขึ้นค่าแรงขั้นต่ำเป็น 300 บาท จะส่งผลกระทบต่อต้นทุนรวมสูงขึ้น แต่ไม่ส่งผลให้ตัดสินใจเลิกกิจการในทันที การเลิกกิจการจึงขึ้นอยู่กับภาวะแวดล้อมและระดับความสามารถในการปรับตัวได้ของบริษัทหลังจากการขึ้นค่าแรงมีผลบังคับใช้แล้ว

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการปรับตัวในการดำเนินธุรกิจให้คงไว้ซึ่งกำไร ทำเลกับข้อมูลทั่วไปของบริษัท ผลการศึกษาที่ได้แบ่งเป็น ผลของความเห็นของผู้บริหารบริษัท ทั้ง 30 บริษัท และ ผลของความเห็นของผู้บริหารบริษัท ที่ได้จากการจัดกลุ่มตัวอย่างตามข้อมูลทั่วไป 7 ประเภท เพื่อต้องการทราบถึงความแตกต่างของความคิดเห็น สำหรับผู้บริหารบริษัท ที่มีคุณสมบัติต่างกันหรือบริหารงานบริษัท ที่มีคุณสมบัติต่างกัน

ผลการศึกษาที่ได้เป็นดังตารางที่ 3 เป็นผลจากความเห็นของผู้บริหารทั้ง 30 บริษัท และ ตารางที่ 4-10 เป็นผลที่ได้จากความเห็นของผู้บริหารที่มีการแบ่งกลุ่มตัวอย่างย่อยตามข้อมูลทั่วไป

ตารางที่ 3 ระดับความคิดเห็นต่อคุณสมบัติที่มีส่วนช่วยในการปรับตัว

ข้อ	คุณสมบัติที่มีส่วนช่วยในการปรับตัว	ค่า $\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น
1	ท่านคิดว่าวุฒิการศึกษาของท่านมีส่วนให้บริษัทที่ท่านบริหารปรับตัวได้ดี	3.77	0.803	มาก
2	ท่านคิดว่าประสบการณ์ในงานก่อสร้างของท่านมีส่วนให้บริษัทที่ท่านบริหารปรับตัวได้ดี	3.93	0.680	มาก
3	ท่านคิดว่าระยะเวลาดำเนินงานกิจการของบริษัทที่ท่านบริหารมีส่วนให้บริษัทปรับตัวได้ดี	3.67	0.789	มาก
4	ท่านคิดว่าเงินทุนจดทะเบียนบริษัทของบริษัทที่ท่านบริหารมีส่วนให้บริษัทปรับตัวได้ดี	2.57	0.761	ปานกลาง
5	ท่านคิดว่าแหล่งเงินทุนที่ใช้ในกิจการของบริษัทที่ท่านบริหารมีส่วนให้บริษัทปรับตัวได้ดี	3.80	0.834	มาก
6	ท่านคิดประสบการณ์ก่อสร้างของบริษัทที่ท่านบริหารเลือกดำเนินการมีส่วนให้บริษัทปรับตัวได้ดี	3.00	0.856	ปานกลาง
7	ท่านคิดว่าจำนวนพนักงานของบริษัทที่ท่านบริหารมีส่วนให้บริษัทปรับตัวได้ดี	3.90	0.651	มาก

ตารางที่ 4 ความคิดเห็นเรื่องวุฒิการศึกษาของผู้บริหารมีส่วนช่วยให้บริษัทปรับตัวได้ดีแบ่งแยกตามระดับวุฒิการศึกษาของผู้บริหาร

วุฒิการศึกษา	n	$\bar{X}$	สถิติทดสอบ One-Way ANOVA
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	6	3.33	ไม่แตกต่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
ระดับปริญญาตรี	18	3.94	
สูงกว่าปริญญาตรี	6	3.67	

ตารางที่ 5 ความคิดเห็นเรื่องประสบการณ์ในงานก่อสร้างของผู้บริหารมีส่วนช่วยให้บริษัทปรับตัวได้ดีแบ่งแยกตามประสบการณ์การทำงานของผู้บริหาร

ประสบการณ์การทำงาน	n	$\bar{X}$	สถิติทดสอบ One-Way ANOVA
1-10 ปี	10	3.90	ไม่แตกต่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
11-20 ปี	15	3.87	
มากกว่า 20 ปี	5	4.20	

ตารางที่ 6 ความคิดเห็นเรื่องระยะเวลาในการดำเนินงานมีส่วนช่วยให้บริษัทปรับตัวได้ดีแบ่งแยกตามระยะเวลาดำเนินกิจการของบริษัท

ระยะเวลาในการดำเนินงาน	n	$\bar{X}$	สถิติทดสอบ One-Way ANOVA
1-10 ปี	13	3.77	ไม่แตกต่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
11-20 ปี	12	3.67	
มากกว่า 20 ปี	5	3.40	

ตารางที่ 7 ความคิดเห็นเรื่องเงินทุนจดทะเบียนบริษัท มีส่วนช่วยให้บริษัทปรับตัวได้ดีแบ่งแยกเงินทุนจดทะเบียนของบริษัท

เงินทุนจดทะเบียนบริษัท	n	$\bar{X}$	สถิติทดสอบ
			One-Way ANOVA
1-10 ล้าน	7	2.14	ไม่แตกต่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
11-20 ล้าน	15	2.67	
มากกว่า 20 ล้าน	8	2.75	

ตารางที่ 8 ความคิดเห็นเรื่องแหล่งเงินทุนที่ใช้ในการมีส่วนช่วยให้บริษัทปรับตัวได้ดีแบ่งแยกตามแหล่งเงินทุนที่ใช้ในการของของบริษัท

แหล่งเงินทุน	n	$\bar{X}$	สถิติทดสอบ
			One-Way ANOVA
3แหล่ง	16	3.94	ไม่แตกต่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
2แหล่ง	11	3.06	
1แหล่ง	3	4.33	

โดยแหล่งเงินทุนที่ใช้ 3 แหล่งคือเงินส่วนตัว, ธนาคารพาณิชย์ และสถาบันการเงินอื่น แหล่งเงินทุน 2 แหล่งคือเงินส่วนตัวและธนาคารพาณิชย์ หรือจากธนาคารพาณิชย์และสถาบันการเงินอื่น สำหรับแหล่งเงินทุนแหล่งเดียวคือจากธนาคารพาณิชย์

ตารางที่ 9 ความคิดเห็นเรื่องประเภทงานก่อสร้างมีส่วนช่วยให้บริษัทปรับตัวได้ดีแบ่งแยกตามประเภทงานก่อสร้างของบริษัท

ประเภทงานก่อสร้าง	n	$\bar{X}$	สถิติทดสอบ
			One-Way ANOVA
3 ประเภท	7	2.71	ไม่แตกต่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
2 ประเภท	11	3.18	
ประเภทเดียว	12	3.00	

โดยก่อสร้าง 3 ประเภทคืองานอาคาร, งานทาง และงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ งานก่อสร้าง 2 ประเภทคือทำงานก่อสร้างอาคารและงานทาง สำหรับงานก่อสร้างประเภทเดียวคือทำงานก่อสร้างอาคาร หรือ งานทาง อย่างใดอย่างหนึ่งเพียงอย่างเดียว

ตารางที่ 10 ความคิดเห็นเรื่องจำนวนพนักงานของบริษัทมีส่วนช่วยให้บริษัทปรับตัวได้ดีแบ่งแยกตามจำนวนพนักงานของบริษัท

จำนวนพนักงาน	n	$\bar{X}$	สถิติทดสอบ
			One-Way ANOVA
น้อยกว่า 50 คน	9	4.11	ไม่แตกต่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
50-100 คน	16	3.81	
มากกว่า 100 คน	15	3.80	

ผลการศึกษาในตอนต้นที่ 3 ตารางที่ 3-10 แสดงให้เห็นว่าคุณสมบัติต่างๆ ที่มีส่วนช่วยในการปรับตัว ผู้บริหารบริษัท เห็นว่าคุณสมบัติไม่เท่ากัน แต่โดยส่วนใหญ่ผู้บริหารบริษัท เห็นว่าคุณสมบัติต่างๆ มีผลต่อการปรับตัวในระดับมาก มีบางส่วนมีผลต่อการปรับตัวในระดับปานกลาง ประสิทธิภาพในงานก่อสร้างของผู้บริหารบริษัท เป็นคุณสมบัติสำคัญที่สุด ที่ผู้บริหารบริษัท ลงความเห็นว่ามีส่วนช่วยให้บริษัท สามารถปรับตัวได้ดี รองลงมาคือจำนวนพนักงานของบริษัท ซึ่งเป็นส่วนที่รับผลจากการปรับค่าแรงขึ้นต่ำเป็น 300 บาทโดยตรง ในลำดับถัดไป คือแหล่งเงินทุนที่ใช้ในการ ซึ่งแน่นอนว่าการมีแหล่งเงินทุนที่ดีและเพียงพอส่งผลต่อความสามารถในการปรับตัว ลำดับถัดไปคือวุฒิการศึกษาของผู้บริหารบริษัท แสดงให้เห็นว่าวุฒิการศึกษาเป็นคุณสมบัติพิเศษที่มีความสำคัญอยู่บ้างในมุมมองของผู้บริหารบริษัท แต่ไม่มากกว่าประสิทธิภาพในงานก่อสร้าง ความคิดเห็นของผู้บริหารบริษัท ให้ความเชื่อมั่นต่อความมีประสิทธิภาพในงานก่อสร้าง หรือเรียกได้ว่าผู้มีความสามารถในการปฏิบัติงานจริงแต่ไม่มีวุฒิการศึกษา มากกว่าผู้ที่วุฒิการศึกษาสูงแต่ไม่สามารถปฏิบัติงานจริงได้ ระยะเวลาดำเนินการกิจการของบริษัท ประเภทงานก่อสร้าง และ เงินจดทะเบียนบริษัท เป็นคุณสมบัติที่ผู้บริหารบริษัท ให้ความเห็นว่ามีอิทธิพลรองลงไปเป็นลำดับ สำหรับทุนจดทะเบียนบริษัท สามารถเข้าใจได้ว่ามีความสำคัญน้อย เนื่องจากบริษัท ที่ทุนจดทะเบียนไม่เท่ากัน ส่วนใหญ่จะไม่แตกต่างในแง่ของการทำงานหรือจำนวนพนักงาน ผลการศึกษาแสดงให้เห็นอีกว่าคุณสมบัติบุคคลมีความสำคัญต่อการปรับตัวไม่น้อยกว่าคุณสมบัติขององค์กรเนื่องจากผู้บริหารบริษัท มีความเห็นว่าประสิทธิภาพและวุฒิการศึกษาของผู้บริหารซึ่งเป็นคุณสมบัติบุคคล มีความสำคัญไม่น้อยกว่าคุณสมบัติข้ออื่น ๆ ซึ่งเป็นคุณสมบัติองค์กร และจากตารางที่ 4-10 ผลการศึกษาที่ได้มีลักษณะเดียวกันคือความเห็นของผู้บริหารบริษัท ในกลุ่มตัวอย่างที่จัดแบ่งตามข้อมูลทั่วไปในหัวข้อต่างๆ ไม่แตกต่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารบริษัท ที่มีคุณสมบัติต่างกัน หรือบริหารงานบริษัท ที่มีคุณสมบัติต่างกัน มีความเห็นต่อการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำเป็น 300 บาทเหมือนกัน

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการปรับตัวหลังจากได้รับผลกระทบต้นทุนแรงงาน

ตารางที่ 11 แนวทางการปรับตัวหลังจากได้รับผลกระทบต้นทุนแรงงาน

แนวทางการปรับตัวหลังจากได้รับผลกระทบต้นทุนแรงงาน	$\bar{X}$	ระดับความเห็น	อันดับ
ลดต้นทุนในการดำเนินงานทางธุรกิจ	4.43	มาก	4
การประหยัดหมวดค่าใช้จ่ายวัสดุอุปกรณ์	3.63	มาก	10
การลดจำนวนคนงาน โดยการเลิกจ้างบางส่วน	4.10	มาก	8
การยกเลิกการทำงานช่วงเวลาเพื่อประหยัดค่าใช้จ่าย	4.50	มากที่สุด	3
การตัดสินใจสวัสดิการต่างๆ เช่น จดให้บริกรรับส่ง ยกเลิกสวัสดิการอาหารกลางวัน และที่พัก	4.43	มาก	4
การจ้างเหมาแทนการจ้างรายวันทำให้ได้ผลงานคุ้มกับค่าแรง	3.97	มาก	9

ตารางที่ 11 (ต่อ)

แนวทางการปรับตัวหลังจากได้รับผลกระทบต้นทุนแรงงาน	ค่า $\bar{X}$	ระดับความพึงพอใจ	อันดับ
การจ้างแรงงานต่างด้าวที่สามารถจ่ายค่าแรงได้ในอัตราที่ถูกกว่ารัฐบาลกำหนดทดแทน	4.43	มาก	4
การปรับเปลี่ยนอัตราค่าจ้างแรงงานก่อสร้างเพื่อชดเชยค่าใช้จ่ายในเรื่องของต้นทุนค่าแรงที่เพิ่มมากขึ้น	4.67	มากที่สุด	1
การพัฒนาคุณภาพงานก่อสร้างและบริการเพื่อเพิ่มยอดขายให้ดีกว่าเดิม	4.63	มากที่สุด	2
การบริหารสินค้าคงคลัง สต็อกสินค้าหรือวัตถุดิบต่าง ๆ ที่จำเป็นในขณะที่ยังมีราคาไม่สูงมากนัก	4.33	มาก	7

ผลการศึกษาเรื่องแนวทางการปรับตัวสำหรับดำเนินกิจการ ผลสำรวจชี้ให้เห็นว่า ความคิดเห็นส่วนใหญ่เลือกแนวทาง ปรับเพิ่มอัตราค่าจ้างแรงงานก่อสร้างเพื่อชดเชยค่าใช้จ่ายในเรื่องของต้นทุนค่าแรงที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งเสมือนเป็นการส่งผ่านภาระไปยังผู้บริโภค แต่แนวทางถัดไปก็ความเห็นส่วนใหญ่เลือกคือ การพัฒนาคุณภาพงานก่อสร้างและบริการเพื่อเพิ่มยอดขายให้ได้มากกว่าเดิม ซึ่งถือเป็นแนวทางที่ชี้เห็นถึงแนวทางที่ดีไปเป็นแนวทางที่ส่งผลต่อสวัสดิการและความมั่นคงของแรงงานโดยตรงนั่นคือ การยกเลิกการทำงานล่วงเวลาเพื่อลดค่าใช้จ่ายการตัดสินใจสวัสดิการต่างๆ เช่น งดให้บริการรถรับส่ง ยกเลิกสวัสดิการอาหารกลางวัน และที่พัก การจ้างแรงงานต่างด้าวที่สามารถจ่ายค่าแรงได้ในอัตราที่ถูกกว่ารัฐบาลกำหนดทดแทน และลดต้นทุนในด้านการดำเนินงานทางธุรกิจ สำหรับ การบริหารสินค้าคงคลัง สต็อก สินค้าหรือวัตถุดิบต่าง ๆ ที่จำเป็นในขณะที่ยังมีราคาไม่สูงมากนัก การลดจำนวนคนงาน โดยยกเลิกจ้างบางส่วน การจ้างเหมาแทนการจ้างรายวันทำให้ได้ผลงานคุ้มกับค่าแรง การประยุต์หัตถ์มูลค่าใช้จ่ายวัสดุอุปกรณ์ เป็นแนวทางที่ผู้บริหารเลือกให้เป็นลำดับรองลงไป ตามลำดับ

ผลจากความคิดเห็นดังกล่าวแสดงให้เห็นแนวโน้มว่าผู้บริโภคจำเป็นต้องแบกรับภาระและต้องจ่ายเงินในการจ้างงานก่อสร้างสูงขึ้น ในส่วนของบริษัทผู้รับเหมา ผลสำรวจชี้ให้เห็นว่าการแข่งขันมีแนวโน้มสูงขึ้น ต้องมีการพัฒนาตนเองเพื่อให้อยู่รอดในการแข่งขันได้ และ นอกจากนั้นยังชี้ให้เห็นว่า การขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 300 บาท ได้ส่งผลเสียกลับไปยังแรงงานเหล่านั้น เนื่องจาก ผู้บริหารบริษัทฯ มีความเห็น ที่จะใช้แนวทางที่ดีลดสวัสดิการและความมั่นคงของแรงงานโดยตรง

5. สรุปผลการวิจัย

จากผลการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า ความรู้ความสามารถเป็นสิ่งที่ผู้บริหารบริษัทฯ เห็นว่ามีความสำคัญต่อการปรับตัวในการรับมือกับต้นทุนแรงงานที่เพิ่มขึ้น ทั้งความรู้ในหลักสูตรและความรู้นอกหลักสูตร ซึ่งได้จากประสบการณ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้จากหลักสูตร เป็นสิ่งที่ผู้บริหารเห็นว่าสำคัญที่สุด และเชื่อว่าความรู้จากหลักสูตรที่ได้จากประสบการณ์ มีเนื้อหาบางประการที่สำคัญและไม่เป็นหลักสูตรตามสถานศึกษา ซึ่งเป็นที่ทราบกันดีว่าส่วนใหญ่ไม่มีความแตกต่างกัน นอกจากการเรียนให้ได้ผลการเรียนที่ดีและมีระดับสูงขึ้นเพื่อเป็น

เครื่องยืนยันความสามารถแล้ว ประสบการณ์ถือเป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่ต้องมีเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน การเรียนรู้จากประสบการณ์ผู้อื่นถือเป็นทางเลือกที่ต้องทำเมื่อระยะเวลาของประสบการณ์ของผู้ที่ทำงานที่หลังไม่มีทางมากกว่าผู้ที่ทำงานก่อนหน้า

ผลการศึกษาชี้ให้เห็นอีกว่า คุณสมบัติองค์กรที่สำคัญต่อการปรับตัวที่สุดคือ จำนวนพนักงานในบริษัทและแหล่งเงินทุน ซึ่งเป็นสิ่งที่กล่าวได้ว่าแปรผันโดยตรงกับอัตราค่าแรงที่เพิ่มขึ้น ระยะเวลาดำเนินกิจการเป็นคุณสมบัติองค์กรที่เสมือนประสบการณ์และความรู้ที่สะสมไว้ขององค์กรควรจะเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากที่สุด แต่ผู้บริหารบริษัทฯ มีความเห็นว่าประสบการณ์ขององค์กรมีความสำคัญน้อยกว่าประสบการณ์ของผู้บริหารบริษัทฯ แสดงให้เห็นว่าประสบการณ์ขององค์กรมีปัญหาคงมีความไม่ต่อเนื่องหรือสูญหายไปกับบุคคล จึงทำให้มีความสำคัญรองลงมาแตกต่างกับประสบการณ์ของบุคคลที่ไม่สูญหายและติดตัวบุคคลนั้น ๆ ไปตลอด ประเภทงานก่อสร้างและทุนจดทะเบียนเป็นคุณสมบัติองค์กรที่ผู้บริหารบริษัทฯ ให้ความสำคัญรองลงมาและมีความเห็นว่าผลอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า การทำงานก่อสร้างในแต่ละประเภทที่แตกต่างกันหรือจำนวนทุนจดทะเบียนของบริษัทที่แตกต่างกัน ผลที่ได้รับจากการปรับอัตราค่าจ้างแรงงานไม่แตกต่างกันและไม่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการปรับตัวได้

จากผลการศึกษาเรื่องแนวทางการปรับตัวที่เลือกใช้ ไม่สามารถสรุปได้ว่าค่าขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 300 บาท เป็นการดำเนินการที่ส่งผลดีต่อแรงงาน หรือส่งผลดีต่อบริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาดกลางและย่อมในกรุงเทพฯ แต่ผลสรุปที่ได้คือก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ก่อให้เกิดการแข่งขันด้านฝีมือแรงงาน ก่อให้เกิดการเตรียมตัวและเตรียมพร้อมที่จะรับมือกับสถานการณ์ รวมทั้งก่อให้เกิดการคิดเพื่อให้การดำเนินกิจการคงอยู่และมีกำไรได้ การแข่งขันต่างๆ จะส่งผลให้ผู้ที่สามารถปรับตัวได้มีความสามารถในการแข่งขันและศักยภาพมากขึ้น จึงเป็นคุณสมบัติที่สำคัญในการแข่งขันกับประเทศอื่นๆ

เอกสารอ้างอิง

- [1] Cye Thomas R.1982. Understanding Public Policy. Englewood Cliffs, NJ : Prentice Hall.
- [2] แสงวัน รัตนมงคลมาศ.2536. ความหมายของผลกระทบ. กรุงเทพมหานคร : ม.ป.พ.
- [3] Robert H.Wateman JR.1983. In Search of Excellence: Lessons from Americas Best Run Companies. Washington DC, pp.48.
- [4] กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. 2554. แนวทางการพัฒนาระบบมาตรฐานแรงงาน คู่มือแรงงาน แรงงานสัมพันธ์ความปลอดภัยในการทำงาน และสวัสดิการต่างๆ.วารสาร Labour ประจำปี 2554, หน้า 23.
- [5] เกียรติอนันต์ ส่วนแก้ว. 2555. "ค่าแรงขั้นต่ำ: บทเรียน ผลกระทบ และการปรับตัว"งานวิจัยศูนย์วิจัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- [6] สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม(สสว.).2555. รายงานการวิเคราะห์ผลกระทบนโยบายค่าจ้าง แรงงานขั้นต่ำ 300 บาท/วัน ปี 2555 ,กรุงเทพมหานคร.
- [7] ฝ่ายยุทธศาสตร์ SMEs รายงานที่/รายสาขา (ร.ส.) สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.).2552. รายงานภาวะเศรษฐกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม สาขาก่อสร้าง. กรุงเทพมหานคร.
- [8] อังคณา สิทธิการ.2554. ผลกระทบของนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำต่อการกระจายรายได้ของแรงงานไร้ทักษะทั้งในระบบและนอกระบบ. เศรษฐศาสตร์มหบัณฑิต (ศ.ม.). คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ประวัติผู้เขียน

นายอาทิตย์ มาสิงห์ เกิดเมื่อวันที่ 13 มกราคม พ.ศ. 2523 เรียนจบชั้นประถมศึกษาจากโรงเรียนรัตนวิทย์วิทยาบางเขน เรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-5 ที่โรงเรียนหอวัง จบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โดยการสอบเทียบ พ.ศ.2539 ได้สอบคัดเลือกเข้าเรียนต่อระดับมหาวิทยาลัย และได้เข้าเรียนที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จบการศึกษาวิศวกรรมศาสตรบัณฑิตสาขาโยธา เมื่อปี พ.ศ. 2544 โดยหลังจากสำเร็จการศึกษาได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมระดับภาคีวิศวกร สาขาวิศวกรรมโยธา และได้เข้าทำงานกับบริษัทรับเหมาก่อสร้าง ในตำแหน่งวิศวกรควบคุมงาน กระทั่งปี พ.ศ. 2551 ได้รับใบอนุญาตระดับสามัญวิศวกร สาขาวิศวกรรมโยธา และได้เข้าทำงานในบริษัทรับเหมาก่อสร้างของเยอรมัน

ปี พ.ศ.2554 เข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาโท ด้านการบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค สาขาวิชาวิศวกรรมโยธามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ระหว่างการศึกษาได้ทำงานวิจัยในเรื่อง ต้นทุนแรงงาน และการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

